心理学报　2021, Vol. 53, No. 5, 527−554
Acta Psychologica Sinica

https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2021.00527

资质过剩感对个体绩效的作用效果及机制：基于情绪−认知加工系统与文化情境的元分析*

杨伟文[1,2]　李超平[1]

([1] 中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所, 北京　100872)
([2] 福建省轻纺(控股)有限责任公司, 福州　350001)

摘　要　近年来, 资质过剩作为一种特殊的个人−环境不匹配现象, 引发了较多学者的关注, 但相关研究结论尚有争议。对包含383项独立研究、945个效应值及575061个研究样本的321篇文献开展元分析：(1)直接效应检验表明, 资质过剩感与消极情绪(愤怒、无聊)显著正相关, 与积极自我概念(自尊、自我效能感)的相关性不显著; 在个体绩效方面, 资质过剩感与消极角色外行为(反生产行为、离职)显著正相关, 与积极角色外行为(创新、组织公民行为等)和任务绩效的相关性不显著。(2) 结构方程模型元分析表明, 资质过剩感能够通过增强消极情绪, 进而增加消极角色外行为、减少积极角色外行为和任务绩效; 能够通过增强积极自我概念, 进而增加积极角色外行为和任务绩效、减少消极角色外行为; (3)集体主义文化倾向在资质过剩感通过情绪−认知加工系统影响个体绩效的过程中发挥调节作用, 在高集体主义文化情境中, 资质过剩感对消极情绪的负向影响较弱, 且能对积极自我概念产生正向影响; 在低集体主义文化情境中, 资质过剩感对消极情绪的负向影响较强, 且能对积极自我概念产生负向影响。(4) 资质过剩感与个人−工作匹配相关性较强, 与个人−组织匹配相关性较弱; 与二者相比, 资质过剩感对压力感、离职的预测效果最强。研究结果有助于理解资质过剩感对个体绩效的复杂作用机制和边界条件, 并为组织如何管理资质过剩员工提供参考。

关键词　资质过剩感, 消极情绪, 积极自我概念, 个人−组织匹配, 个人−工作匹配, 角色外行为
分类号　B849: C93

1　问题的提出

人才过剩是一个全球性的问题, 尤其在发展中国家(Connell, 2010), 随着高等教育的普及和市场竞争的加剧, 许多学历背景突出、工作经验丰富的求职者不得不从事一些对任职资格要求不高, 或与自身专业不匹配的工作。例如, 名校的硕博毕业生、海归博士后从事基层工作, 引发了社会舆论的热烈探讨。在经济学家看来, 这类现象是就业不充分(underemployment)的体现, 是一种效率的损失, 因为求职者可能会丧失与自身劳动技能相称的收入水平的20%~33% (Elder, 1974; Zvonkovic, 1988), 而招聘者也需承担员工入职后因对工作不满意而离职的风险(Maynard et al., 2006)。此外, 当越来越多的高学历人才涌入任职要求较低的岗位时, 可能会进一步挤占普通求职者的就业资源, 加剧就业环境的严峻形势。在组织行为研究中, 劳动者的受教育水平、工作经验或知识、技能、能力高于岗位需求的现象被称为资质过剩(overqualification) (Maynard, 1998), 包括客观资质过剩(objective overqualification)与主观资质过剩(subjective overqualification)两类, 前者指劳动者实际拥有的任职资格超出岗位平均需求的情况, 后者则是劳动者对这种情况的主观评估或感受, 也被称为资质过剩感(perceived overqualification,

收稿日期: 2020-03-04
* 国家自然科学基金项目(71772171)资助; 中国人民大学校级智能计算云平台提供计算资源。响应《心理学报》开放科学的倡议, 本文的数据与R语言代码已上传至：http://www.obhrm.net/index.php/2021MetaPOQ
通信作者: 李超平, E-mail: lichaoping@ruc.edu.cn

POQ) (Khan & Morrow, 1991)。由于主观测量的方式是研究资质过剩最高效的途径, 而且主观感受通常能比客观情况更加有效地预测工作态度和行为(Maynard et al., 2006), 因此对资质过剩感的研究得到了学术界的广泛认可和关注。

在以往研究中, 学者们主要关注资质过剩感对个体和组织的消极影响, 而较少探讨其潜在的积极影响(van Dijk et al., 2019)。从总体效果来看, Harari等(2017)的元分析研究表明, 资质过剩感会显著降低工作满意度、组织承诺和幸福感, 加剧离职倾向和反生产行为, 因此组织聘用高资质员工存在很高风险。然而, 如果资质过剩感总是引发个体的消极反应, 那么相关研究获得的管理启示, 也将仅仅停留在“不要雇佣资质过剩员工”这一层面, 这样不仅忽视了资质较高者所客观拥有的人力资本(van Dijk et al., 2019), 忽视了个体通过主动行为改善工作处境的能动性(Lin et al., 2017), 也忽视了管理措施对员工的引导作用, 显然不足以帮助我们理解资质过剩感的潜在价值。因此, 有必要更全面地探讨资质过剩感对个体产生影响的机制和条件, 从而为组织管理高资质员工提供参考。

关于资质过剩感对个体的作用机制, 目前存在不同的理论视角和实证研究发现。一方面, 资质过剩感可能通过个体的情绪加工系统引发愤怒(anger)、无聊(boredom)等消极情绪反应(Liu & Wang, 2012)。根据公平理论(equity theory)和相对剥夺理论(relative deprivation theory), 资质过剩感会让员工产生不公平感和被剥夺机会的感觉, 这种感觉伴随着愤怒、憎恨等负面情绪, 会进一步降低工作满意度和幸福感, 引发离职倾向、反生产行为等负面反应(Liu et al., 2015)。同时, 根据个人–环境匹配理论(person-environment fit, P-E fit theory)和角色理论(role theory), 当员工感觉自身才干超出工作需要、技能缺乏利用时(Kim et al., 2019; Sánchez-Cardona et al., 2019), 或感觉所相处的上级、同事、客户等对社会角色的扮演不符合自身期望的标准时(Darden, 1999; Loukidou et al., 2010), 都会产生无聊的体验。无聊表现为个体对工作缺乏兴趣, 难以集中注意力(Fisher, 1993), 会促使个体采取行动去提升工作环境的吸引力, 甚至不惜以冒险、越轨的形式来摆脱无聊感(Barbalet, 1999)。相较而言, 公平理论和相对剥夺理论侧重于描述个体对自我与其他社会群体的人际比较(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984), 个人–环境匹配理论强调个体对自身素质、能力、条件等与所处组织、岗位需求等客观工作特征的比较(Kristof, 1996), 角色理论则涉及社会生活中个人将社会互动现状与自身期望标准的比较(Darden, 1999; Loukidou et al., 2010), 因此我们将其统一概括为“比较视角”。通过与相关参考标准的比较, 资质过剩感可能引发愤怒和无聊等消极情绪, 并进一步导致负面的行为反应。

另一方面, 也有学者从认知加工视角, 关注资质过剩感的积极效果。根据自我调节理论(self-regulation theory), 资质过剩感较高的员工通常具有更高水平的积极自我认知资源, 如自尊(self-esteem)和自我效能感(self-efficacy), 这会促使个体表现出更高水平的工作动机, 更多的积极工作行为, 如创新行为、组织公民行为, 以及更高水平的任务绩效(Ma et al., 2020; van Dijk et al., 2019; Wang, 2019; Zhang et al., 2016; 陈洪安 等, 2018)。与公平理论、相对剥夺理论和个人–环境匹配理论、角色理论相比, 自我调节理论更强调资质过剩感的积极影响, 即强调个体在资质较高情况下能够发挥主观能动性, 利用自身才干为组织做出贡献。不过, 研究者也发现, 积极自我认知资源的调动往往有赖于一定的边界条件。例如, 目标取向会影响资质过剩者角色宽度自我效能的产生, 具有较高绩效目标导向的个体, 通常更容易产生角色宽度自我效能感, 进而产生亲组织和亲他人的主动行为(Zhang et al., 2016)。再如, 有学者根据“基于自我概念的理论”(self-concept-based theory), 证实了当员工遇到授权型领导, 且具有较强的角色清晰度感知时, 资质过剩感就能够激发工作投入, 进而增进员工的任务绩效和主动行为(Ma et al., 2020)。学者们也发现, 不同文化背景会带来不同类型的自我认知。例如在自尊方面, Nezlek 等(2008)发现北美民众对个人成就和能力更敏感, 而日本民众对社会性事件更敏感。Brewer 和 Chen (2007)指出, 西方文化对自我的定义根植于个体自主性和独立性当中; 而在东方文化下, 人们对自我概念的定义主要基于社会嵌入性和人与人之间的相互依存关系。可见, 自我调节理论的适用性可能还有赖于文化情境。

一项实证研究通常只能考虑单个或少数中介与结果变量、获取较少的样本, 但元分析可以通过纳入多个变量, 在广泛的实证研究样本基础上, 区分不同中介变量对不同结果变量的效应强度, 有助于理论的精简和修正(Leavitt et al., 2010)。因此, 我们使用元分析方法, 对资质过剩感研究中的相关问

题进行探讨, 基于不同理论视角检验了资质过剩感影响个体心理和行为的作用效果、强度与机制。一方面, 依据相对剥夺理论、公平理论和个人–环境匹配理论、角色理论, 我们检验了资质过剩感通过愤怒和无聊等消极情绪引发个体消极角色外行为的过程; 另一方面, 依据自我调节理论, 检验了资质过剩感通过自尊、自我效能感等积极自我概念影响个体积极角色外行为和任务绩效的过程。鉴于实证研究中存在不同的理论视角和相互矛盾的研究结论, 我们认为有必要关注资质过剩感影响个体过程中存在的边界条件, 以便更加全面地理解其与个体态度及行为的复杂关系, 为管理实践提供有益参考。这项研究特别关注文化价值观中的集体主义倾向在资质过剩感影响个体情绪及认知加工过程中发挥的调节作用。集体主义(collectivism)与个人主义(individualism)是对文化价值观的一种常见分类, 能够准确有效地描述现实中客观存在的文化差异(Kim et al., 1994)。集体主义与个人主义不是独立的概念或维度。虽然在微观层次上, 有学者认为个体可能同时具有集体主义和个人主义的观念倾向, 会根据不同情境采用不同文化准则(Oyserman, 2017); 但在区域、国家等宏观层面上, 学者们通常认为集体主义和个人主义可被视为同一维度的两端: 高集体主义意味着低个人主义, 低集体主义意味着高个人主义; 如果一个国家或地区在个人主义指数方面得分较低, 则可认为其具有较低的个人主义文化倾向, 或较高的集体主义文化倾向; 反之, 如果在个人主义指数方面得分较高, 则意味着其有较高的个人主义文化倾向, 或较低的集体主义文化倾向(Hofstede, 1980; Hofstede et al., 2010; Triandis, 1989; 徐江 等, 2016)。

Hofstede 等(2010)指出, 在集体主义社会中, 集体利益超越于个体利益之上, 人们习惯以“我们” (we)作为第一人称的指代; 在个人主义社会中, 人们会更注重个体的利益, 在思考时习惯以“我” (I)作为第一人称的指代。虽然随着全球经济社会的发展, 集体主义传统相对式微, 个人主义在世界各地都日益流行, 但根植于传统文化的集体主义仍然在一些国家和地区具有一定的延续性(黄梓航 等, 2018)。相较而言, 集体主义文化重视集体利益和人际联系, 具有高集体主义倾向的个体更重视自己与其他组织成员之间的关系, 愿意把集体利益置于个人利益之上; 而具有低集体主义倾向的员工更重视个人利益, 对其他员工和集体的利益不太看重, 比较漠视自己与组织的关系(Chen, 1995; Hui, 1988; Waterman, 1984)。集体主义倾向对个体在组织情境下的绩效表现具有重要影响。高集体主义情境下, 人们更重视自身与组织的长远关系, 更关注组织和他人的利益, 因此通常会从事更多的组织公民行为, 更努力地提升自己的绩效水平(Jackson et al., 2006)。集体主义者具有更多的社会交换意识, 在道德型领导下能够表现出更多主动面向组织与人际的公民行为(王震 等, 2012)。高集体主义的文化氛围也有助于采取跨界行为的员工获得更高的地位和更好的声誉, 这进一步促使他们表现出更优异的任务绩效, 使员工跨界行为的效益得以不断放大(刘松博, 李育辉, 2014)。当组织提供的资源无法满足个人期望时, 具有高集体主义倾向的员工更愿意克服障碍, 通过个人创造性为组织做出贡献, 此时员工与环境不匹配的这样一种压力情境, 反而能激发高集体主义个体的主动性; 反之, 低集体主义倾向的员工更关注组织能为自己提供的资源, 而非自己能为组织做出的贡献(杜旌, 王丹妮, 2009)。近期一项研究则直接证实, 较高的集体主义文化倾向能够抑制资质过剩感对个人–环境匹配感的负面影响, 促使高集体主义倾向的资质过剩员工比低集体主义倾向的资质过剩者表现出更多的组织公民行为、个人主动性和工作投入, 同时产生更高水平的工作满意度(Luksyte et al., 2020)。因此, 一些研究者认为, 组织应当通过各种人力资源管理措施, 培育组织中的集体主义文化, 以此提升员工的组织认同, 推动员工主动为组织做出贡献(Ji et al., 2012; 李燕萍, 徐嘉, 2014)。不过, 也有研究发现, 在威权领导这样一种压力情境下, 高集体主义者可能产生认知失调感, 进而减少主动行为, 也称前瞻行为(proactive behavior) (李锐, 田晓明, 2014)。而对于资质过剩感这样一种压力感知影响个体的过程(Liu & Wang, 2012)是否会受到集体主义文化倾向的调节作用, 仍然有待探究。因此, 与此前 Harari 等学者(2017)的元分析研究相比, 我们更关注资质过剩感通过情绪与认知这两种不同的心理加工机制对个体行为的影响, 以及集体主义文化倾向的调节作用。另外, 由于 Harari 等学者(2017)的研究仅纳入少量基于中国被试的数据(包括 Deng et al., 2018; Yang et al., 2015), 而近 5 年来, 国内已经积累了很多中国情境下的研究数据。考虑到集体主义倾向的文化因素, 纳入中国情境的研究数据对于得出更为可靠的结论具有重要意义。因此, 与以往研究相比, 我们更加深入地考

虑了资质过剩研究中亟待澄清的理论问题，也考虑了更具差异性的文化情境，收集了更全面的数据，以期对资质过剩感影响个体的内在机理和边界条件建立更加准确清晰的认识。

在探讨了资质过剩感对个体绩效的作用效果、机制及边界条件之后，我们对资质过剩感的概念本身也进行了反思。在个人−环境匹配的相关研究中，学者们将资质过剩视作个人与工作环境不相匹配的一种特殊体现，表现为个人的能力和经验超过了工作需要(Kristof-Brown et al., 2005)。以往文献对于个人−环境匹配主要的定义方式，是环境(如工作、组织)的要求与员工能力的匹配(demands-abilities fit, D-A fit)，以及员工的需要与环境供给的匹配(needs-supplies fit, N-S fit) (French et al., 1974, 1982)。那么，资质过剩感引发的后果，是否仅仅是个人−环境匹配的反面？资质过剩感的概念是否与个人−环境匹配的相关变量(尤其是个人−工作匹配、个人−组织匹配)存在重叠？虽然这些变量都得到了广泛研究，但鲜有学者探讨资质过剩感与个人−环境匹配相关变量的联系与区别。概念冗余(construct redundancy)是组织行为研究所面临的一个问题，可能会阻碍知识在实质意义上的积累和进步(Le et al., 2010)，因此，基于现有数据，我们最后比较了资质过剩感与感知的个人−工作匹配、个人−组织匹配对一些个体态度和行为变量的影响效果差异，从而探讨资质过剩研究是否存在概念冗余的可能性。

1.1 资质过剩感对个体绩效的作用机制：基于情绪−认知加工系统的分析

以往关于资质过剩感的实证研究大多探讨资质过剩感对个体情绪、工作态度、绩效等变量造成的消极影响(Lin et al., 2017; van Dijk et al., 2019; Zhang et al., 2016)，但 van Dijk 等(2019)通过文献回顾发现，越来越多实证研究表明，资质过剩感通过某些作用机制，或在某些条件下，能带来积极的个体反应，比如更高水平的任务绩效和积极主动行为(Hu et al., 2015; Lin et al., 2017; Zhang et al., 2016)。Liu 和 Wang (2012)认为，资质过剩感对个体工作态度、行为、幸福感等方面的影响机制，主要可以通过情绪和认知两种加工过程进行解释。这是因为，个体对工作场所中各类信息的加工，要么更多是基于直觉(intuition)，要么更多是基于理性(rationality)。前者会使个体在不假思索的状态下，产生快速、即时的情绪反应；后者会帮助个体调动认知资源，进行更有逻辑的推理和分析，帮助个体思考事件的前因和后果(Liu & Wang, 2012)。资质过剩感产生于个体对于“自身能力超过岗位需求”这一信息的加工，可能会同时调动情绪和认知两种加工模式，进而对个体绩效产生影响。

本研究重点关注资质过剩感对个体行为而非工作满意度、组织承诺、幸福感等变量的作用机制。原因在于，工作满意度、幸福感本质上属于态度反应，与消极情绪、积极自我概念之间可能存在较强相关性或构念的重叠。例如，在 Johannes 和 Andrea (2017)的研究中，幸福感状态(state well-being)包含了情绪(affect)，还有学者认为自尊也属于幸福感(Crocker et al., 1994)。另一方面，资质过剩感对个体行为(尤其是积极角色外行为、任务绩效)的影响更为复杂。就直接效应而言，Harari 等(2017)的元分析已经表明，资质过剩感对幸福感、工作满意度等具有稳定的负向预测作用，但与创新、组织公民行为、任务绩效等变量的相关性并不显著。就作用机制而言，资质过剩感引发的负面态度会驱使个体采取行动去缓解这些不良体验(Jasso, 1993)，个体既有可能采取报复行为、反生产行为、离职等消极应对模式(Barclay et al., 2005; Fine & Nevo, 2008; Kim et al., 2019; Liu et al., 2015; Maynard & Parfyonova, 2013; Yang & Diefendorff, 2009)，也有可能通过工作重塑、建言、创新等有益于组织的反应，改善工作现状，规避不愉快的心理体验(Lin et al., 2017; Zhou & George, 2001)。可见，研究资质过剩感对个体行为的影响，可能更具理论价值。综上，在结果变量的选择方面，我们没有探讨资质过剩感对幸福感、工作满意度、组织承诺等态度反应的影响，而是关注资质过剩感对个体绩效(包括消极与积极角色外行为、任务绩效)的作用效果、机制及边界条件。

在资质过剩感影响个体绩效的边界条件方面，本研究重点关注集体主义文化倾向对情绪−认知加工过程的调节作用。基于元分析样本的特征，我们可以直接比较高、低集体主义文化情境中的实证研究成果，依托更广泛的样本来探索文化因素对资质过剩者绩效表现的影响，而不必仅仅依赖个体层面的文化倾向来得出结论。由于以往学者普遍认为，较高的集体主义倾向使个体更重视人际关系和集体利益，相对不太看重个人利益，较低的集体主义倾向则使个体更重视自身需要的满足(Chen, 1995; Hui, 1988; Jackson et al., 2006; Waterman, 1984)，因而我们总体上假设：在高集体主义文化情境中，资质过剩感对愤怒、无聊等消极情绪的影响相对较弱，

且即使资质过剩感使员工产生了这些消极情绪, 员工也可能因关注集体需要和组织利益, 而倾向于在规范与责任的影响下采取行动, 表现出较少的消极行为反应, 或通过有益于组织的积极角色外行为、任务绩效来应对消极情绪; 相反, 低集体主义文化倾向加剧了员工对自身利益与成就的关注, 因而资质过剩感可能引发更强烈的消极情绪。同时, 在高集体主义文化的影响下, 个体的自我认识可能更多根植于人际关系的依存性和集体需求的满足(Markus & Kitayama, 1991; Parkes et al., 1999), 因此资质过剩者在高集体主义文化中, 可能更倾向于将较高的资质转化为积极的自我认知资源, 进而采取有利于组织的行为, 为组织做出贡献; 与之相反, 低集体主义文化可能无法使个体从组织利益的满足中收获对自我的认同, 并且更加强调个体的独立性及其对自身成就的掌控(Luksyte et al., 2020; Markus & Kitayama, 1991; Oyserman et al., 2002), 因而低集体主义情境下的资质过剩感可能更容易削弱个体的积极自我认知。

1.1.1　情绪加工模式与消极情绪的中介作用

情绪或情感体验对于解释环境刺激与个体反应的关系具有重要意义(Liu & Wang, 2012)。情绪中介了环境条件与个体行为的关系, 环境条件经由个人感知, 会诱发情绪反应, 进而影响个体的行为选择, 尤其会对自愿的工作行为(voluntary work behavior)产生关键影响, 例如愤怒等消极情绪更容易诱发反生产行为, 而积极情绪则有助于激发组织公民行为(Spector & Fox, 2002)。

资质过剩感可能会导致愤怒的消极情绪。愤怒是一种高唤醒度、具有外部性的负面情绪(Spector & Fox, 2002), 可以分为特质愤怒(strait anger)和状态愤怒(state anger), 其中特质愤怒用于表示个体在人格方面的易怒倾向, 是一种相对稳定的个体特征; 而状态愤怒则被定义为一种短暂的生理和心理反应, 在情绪爆发的强度和程度方面可以划分为不同等级(Spielberger, 1988)。状态愤怒在资质过剩感与反生产行为、组织公民行为间的中介作用已经得到一些研究的证实(Kim et al., 2019; Liu et al., 2015; 陈颖媛 等, 2017)。资质过剩感引发愤怒的过程, 可以用相对剥夺理论和公平理论进行解释(Liu & Wang, 2012)。相对剥夺理论认为, 个体对于痛苦的感知不是受到外部刺激绝对数量的影响, 而是取决于与某种标准相比较的结果(Stouffer, 1949)。当个体比较现状与过去、自我与他人时, 如果发现自己当前的状态不如过去、不如他人, 就会产生一种被剥夺美好事物的消极感觉(Walker & Pettigrew, 2011), 进而产生失望、愤怒、憎恨或嫉妒等情绪, 在生理上会有失眠、哮喘等压力反应, 还可能产生反社会的暴力倾向(Crosby, 1976; Smith et al., 2012)。公平理论认为, 公平包含了程序(procedural)、人际(interpersonal)、分配(distributive)方面的公平(Colquitt et al., 2006), 人们会评估并比较自己与他人的付出和收获的结果, 如果感知自己的付出–收获之比小于他人的付出–收获之比, 就会产生不公平感(Adams, 1963)。不公平感会成为一种压力源(Adams, 1963), 使个体更加沮丧, 对工作丧失足够的热情(Cheng et al., 2020), 个体会努力采取各种方式去减轻这种压力, 例如通过减少工作投入, 降低绩效, 或实施反生产行为, 来减轻内心的不公平感(Adams, 1963; Carrell & Dittrich, 1978; Colquitt et al., 2006)。相对剥夺理论和公平理论都关注人们在经历不公平后体验到的相似的心理状态, 本质上都属于比较理论(comparison theory) (Crosby & Gonzalez-Intal, 1984), 描述了人们在社会生活中倾向于将自己和他人进行比较, 或者将自己当前状态和过往状态进行比较, 最终对自己所得的“应然状态”和“实然状态”进行比较的情况(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984; Jasso, 1993)。这种比较的过程将带来复杂多样的情绪体验, 进而影响人们的行为选择(Jasso, 1993)。当人们认为自己的“实得”低于“应得”之时, 相对剥夺感和不公平感就会产生, 而这两种感受紧紧伴随着憎恨、愤怒和不满意等情绪体验(Jasso, 1993)。资质过剩感较强的个体通常对自我的成就和应得有更高的要求, 在比较自身的工作期望和工作现状、比较自身工作所得与他人工作所得时, 可能会产生相对剥夺感或不公平感, 引发愤怒的情绪, 并通过离职、反生产行为或其他消极怠工的行为表达自身的不满。

资质过剩感可能引发的另一种消极情绪是无聊感。这是一种由于缺乏刺激而产生的不愉快的情绪体验(Smith et al., 2012), 通常伴随着烦躁和易怒的感觉(van Hooff & van Hooft, 2014), 表现为较低的唤醒水平和满意度, 与低工作投入、高工作倦怠紧密相关(Reijseger et al., 2013)。除了个体先天差异外, 无聊的产生主要根源于工作特征和社会情境这两方面的因素: 在工作特征方面, 单一、重复、常规性、程式化的任务更容易导致无聊; 在社会情境方面, 员工与上级、同事、客户相处过程中的不顺畅或不满意, 也可能导致无聊的产生(Harju & Hakanen,

2016; Loukidou et al., 2010)。相应地，资质过剩感引发无聊情绪的过程可以用个人−环境匹配理论(Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005)和角色理论(Darden, 1999)来解释。个人−环境匹配理论关注个体与所处环境(包括工作、组织、群体、上级、职业等)之间的匹配性(fit)或契合性(compatibility) (Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005)。相对剥夺理论、公平理论可能更多是一种内向思考的方式(inward mechanism)，强调资质过剩者将自身资质与自己所想要的、期望的、感觉理应拥有的事物之间的比较；而个人−环境匹配更多是一种外向思考的机制(outward mechanism)，强调个体和组织、岗位、所属群体等外部环境之间的相容性(Luksyte et al., 2020)。根据个人−环境匹配理论，资质过剩者具有较高的受教育程度或较复杂的知识和能力，在比较自我资质与工作特征时，会倾向于认为任务缺乏挑战性，认为自身能力没有得到充分利用，因而更容易产生厌倦感和无聊情绪(Fine & Nevo, 2008; Kim et al., 2019; Rothlin & Werder, 2008)。角色理论关注人们对某一职业或工作环境的期望，根据该理论，个体对自己在工作中所扮演角色的负面评估，也会带来无聊的体验(Loukidou et al., 2010)。当人们感觉自我与所处的人群没有任何共同点，自己在人群中没有扮演应扮演的角色，或者其他个体所扮演的社会角色不符合自身期望的标准时，就会产生无聊的感觉(Darden, 1999)。根据角色理论，资质过剩者可能会认为上级、同事、客户等无法与自己的水平相匹敌，不是自己想要相处或交往的对象，因此更容易在组织生活中产生无聊的情绪。总之，无聊既可能产生于个体对客观工作特征的评估，也可能来自个体对“实际扮演或相处的对象”与“期望扮演或相处的角色”之间的比较。这些评估与比较的过程会使资质过剩者认为，自己正因一些不可控的外在因素，无法投入到想要的工作生活当中(Eastwood et al., 2012)，由此会认为所从事的活动没有意义，进而产生无聊的情绪(van Tilburg & Igou, 2012)。

综上，愤怒和无聊都可以被视为一种情绪加工的产物，根源于个体对自我与他人、现状与期待、实然与应然的比较当中，我们可以将其概括为“比较视角”。愤怒、无聊等消极情绪会降低幸福感、工作满意度等有利于个体工作和生活的心理资源(Johnson, 1990; Reijseger et al., 2013)，促使个体采取行动去努力削弱或消除这些负面的体验，主动寻求改善自身处境的方法(Barbalet, 1999; Jasso, 1993)，而报复行为、日常反生产行为、工作退缩行为或较低的任务绩效等反应，就是比较典型的消极应对方式(Barclay et al., 2005; Fine & Nevo, 2008; Kim et al., 2019; Liu et al., 2015; Maynard & Parfyonova, 2013; Yang & Diefendorff, 2009)。根据上述逻辑，我们假设：

$H_{1.1}$：资质过剩感对消极情绪(愤怒、无聊)具有正向直接影响。

$H_{1.2}$：消极情绪对消极角色外行为(反生产行为、离职)具有正向直接影响，并在资质过剩感与消极角色外行为之间发挥正向中介作用。资质过剩感越强的个体，消极情绪越强，越有可能采取消极角色外行为。

$H_{1.3}$：消极情绪对积极角色外行为具有负向直接影响，并在资质过剩感与积极角色外行为之间发挥负向中介作用。资质过剩感越强的个体，消极情绪越强，积极角色外行为的水平越低。

$H_{1.4}$：消极情绪对任务绩效具有负向直接影响，并在资质过剩感与任务绩效之间发挥负向中介作用。资质过剩感越强的个体，消极情绪越强，任务绩效水平越低。

1.1.2 认知加工模式与积极自我概念的中介作用

资质过剩感带来的不公正感会蔓延至其他与工作相关的认知中，使个体通过理性认知进行信息加工(Liu & Wang, 2012)。当员工认为很难实现某种目标时，其他认知系统就会被激活，带来对目标的重评和调整，转而追求其他目标(Liu & Wang, 2012)。例如，当个体认为无法实现公平目标时，可能会激活以学习和绩效为导向的成就目标，将工作中的经历视为一种历练和成长；还可能激活特殊的行动目标，如通过寻求他人反馈、进行印象管理、寻找问题解决方式等行动，来改善自身的工作现状；也可能激活自尊和自我效能感等重要的自我目标，通过各种手段来保持自尊和自我效能感(Liu & Wang, 2012)。

自尊和自我效能感可以被视为在资质过剩感与个体态度和行为之间发挥中介作用的主要认知变量(Liu & Wang, 2012)，二者都属于个体的核心自我评价(core self-evaluations)或积极自我概念(positive self-concept) (Judge & Bono, 2001)。自尊是个体对自我的一种感觉，反映了对自我价值的认可，并影响着个体与外部环境的交流；具有良好自尊的人更愿意去悦纳自己、尊重他人，更能够接受自己和他人的缺点，不需要通过超越他人或比他人更优越来感受自我的价值(Kernis, 2003)。自我效能

感则是一种关于自己能够完成某种任务的信念, 反映了个体对自身行动能力的评估; 由于人的动机、情感状态和行为水平更多是基于自己相信的状态而非客观真实的状态, 因此自我效能感可以为个人成就、幸福感和行为动机提供源动力(Bandura, 1977, 1986)。Zhang 等(2016)认为, 根据社会认知理论的自我调节视角, 人们可以通过自我效能感将资质过剩感转化为有利于组织的主动工作行为。自我调节视角包括了目标设置理论(goal-setting theory) (Latham & Locke, 1991)、社会认知理论(social-cognitive theory) (Bandura, 1991)和控制理论(control theory) (Carver & Scheier, 1998), 这些理论都认为: 个体现状与理想状态之间存有一定差距, 正是自我调节过程受到激活的前提条件; 在自我调节过程中, 个体会努力收集资源以弥合差距, 从而影响个体的学习与绩效结果(Yeow & Martin, 2013)。根据自我调节理论的视角, 自尊、自我效能感等积极自我概念或许能在压力和个体反应间发挥一定的中介作用。例如, 自尊可以通过促进自我调适能力, 帮助个体更好地面对威胁和挫折, 提升个体的心理健康和幸福感(蔡华俭 等, 2017), 并促进工作场所中的一系列积极行为, 如道德行为、公民行为和任务绩效(Pierce & Gardner, 2004)。van Dijk 等(2019)认为, 资质过剩者更容易感受到组织中其他个体对自己的尊重和认同, 不仅能获得更积极的绩效评价, 还能带动组织中其他成员的绩效提升。自我效能感在资质过剩感与创新等积极行为间的传导作用, 也得到了一些实证数据的支持(Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2018, 2019)。

按照自我调节理论的逻辑, 我们提出如下假设:

$H_{2.1}$: 资质过剩感对积极自我概念(自尊、自我效能感)具有正向直接影响。

$H_{2.2}$: 积极自我概念对积极角色外行为(组织公民行为、创新、工作重塑、建言、知识分享以及前瞻行为)具有正向直接影响, 并在资质过剩感与积极角色外行为之间发挥正向中介作用。资质过剩感越强, 积极自我概念越强, 越有可能采取积极角色外行为。

$H_{2.3}$: 积极自我概念对任务绩效具有正向直接影响, 并在资质过剩感与任务绩效之间发挥正向中介作用。资质过剩感越强, 积极自我概念越强, 任务绩效水平越高。

$H_{2.4}$: 积极自我概念对消极角色外行为具有负向直接影响, 并在资质过剩感与消极角色外之间发挥负向中介作用。资质过剩感越强, 积极自我概念越强, 消极角色外水平越低。

1.1.3 资质过剩感对个体绩效的总效应

虽然资质过剩感可能同时引发消极情绪和积极自我概念, 进而影响消极与积极的角色外行为和任务绩效, 我们仍然猜想: 资质过剩感对消极情绪和消极角色外行为的总效应, 要强于其对积极自我概念、积极角色外行为和任务绩效的总效应。在 Harari 等(2017)的元分析当中, 资质过剩感与反生产行为、离职倾向等变量具有显著的正相关性, 但与创新行为、组织公民行为等积极角色外行为及任务绩效间的相关性并不显著。根据个人−环境匹配理论, 资质过剩所反映的个体与环境不匹配现象, 一般更可能引发负面的态度(Kristof, 1996; Maynard et al., 2006)。负面态度通常会引致消极行为, 只有在员工对组织拥有持续承诺、组织提供有效支持管理等特殊情境下, 才有可能转化为积极行为(Zhou & George, 2001)。因此, 我们推测, 资质过剩感引发消极情绪、进而引发消极角色外行为的情形是更加常态化的, 而消极情绪降低消极角色外行为或促进积极绩效表现的情况则是有条件的。此外, 如前文所述, 使用自我调节理论研究资质过剩感作用效果的学者也发现, 积极自我概念的产生有赖于员工目标取向等个体因素(Zhang et al., 2016), 也会受到文化情境的影响(Brewer & Chen, 2007; Nezlek et al., 2008), 因此, 我们推测资质过剩感通过正向影响积极自我概念, 进而促进积极行为、减少消极行为的过程, 并不是常态化的, 而是要在特定调节因素的作用下才有可能发生。综上, 我们假设在一般情况下, 资质过剩感更容易通过情绪加工过程对个体绩效产生影响, 对消极角色外行为具有稳健的总体正向影响, 而对积极角色外行为、任务绩效等积极行为反应则具有负向的总体影响:

$H_{3.1}$: 资质过剩感对消极角色外行为产生正向总体影响。

$H_{3.2}$: 资质过剩感对积极角色外行为产生负向总体影响。

$H_{3.3}$: 资质过剩感对任务绩效产生负向总体影响。

1.2 集体主义文化倾向的调节作用

1.2.1 集体主义文化倾向在情绪加工模式中的调节作用

在已有研究的基础上, 我们重点考虑集体主义文化倾向对个体心理和行为所产生的影响。我们首先推测, 集体主义文化倾向可能会在资质过剩感与

消极情绪间发挥调节作用。文化形塑着人们的思维方式(Hofstede et al., 2010)。Wiener (1982)指出，文化的社会化过程是所有价值观的基础，个体认为自己有义务留在一个组织内的想法，起源于所处社会中通行的价值观和信仰所引发的规范性压力(normative pressures)的内化过程。一个国家或区域的集体主义文化，能够促使个体在进入工作组织之前就完成文化的社会化过程，形成对内群体的依恋(Wiener, 1982)；个体在进入组织后，能够将这种对内群体的依恋，转化为对所属工作群体(包括同事、领导等)的依恋，从而对组织保持较高的承诺，更关注组织利益并愿意为组织做出贡献(Clugston et al., 2000)。Luksyte 等(2020)认为，集体主义倾向是一种优先考虑群体福利、利益和目标的思维方式，反映了人们在多大程度上努力适应环境、寻求归属感及自身与他者的共性；这种对适应性和人际联结的关注，可能会在资质过剩感与个人–环境不匹配感、资质过剩感与相对剥夺感等消极反应的关系间发挥一定的缓冲作用。由此，具有高集体主义倾向的资质过剩员工，会较少关注自身的高资质及不尽人意的雇佣状况，而努力去发掘自己和外部环境(包括同事、上级或组织文化)的共同点，因而可能会感受到较低的个人–环境不匹配程度、产生较低的相对剥夺感(Luksyte et al., 2020)，由此会产生较低的无聊和愤怒等消极情绪(Liu & Wang, 2012)。相反，集体主义倾向较低的员工会更加关注自身的工作满意度，因此可能难以避免资质过剩感引发的消极情绪。正是因为过度关注自我需求，低集体主义倾向的资质过剩者或许会产生更强烈的不匹配感、相对剥夺感、不公平感或不满意度，并由此形成更多的消极情绪反应。

此外，由于集体主义文化促使个体认为，群体获得奖励和幸福感比个体的成功更有价值(Yoo et al., 2011)，高集体主义倾向的资质过剩员工可能会认为，他们对另一份更好工作的渴望是一种自私自利的想法，可能会破坏内群体的和谐关系，因此潜意识里倾向于否认自己“理应获得更好工作”的想法(Luksyte et al., 2020)，这样便抑制了消极情绪的产生。与之相对立的是，低集体主义倾向的员工由于过多强调个人的成就感和独立性，过于坚信自己理应掌控局面、获得成功并避免失败(Oyserman et al., 2002)，可能会把资质过剩的状态视为求职的失败或自身的无能(Luksyte et al., 2020)。因此，具有低集体主义倾向的资质过剩者可能更难与自我达成和解，资质过剩所引发的挫败感可能更为强烈。

根据上述逻辑，我们提出以下假设：

$H_{4.1}$：集体主义倾向在资质过剩感与消极情绪的关系间发挥负向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对消极情绪的正向影响更弱；在低集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对消极情绪的正向影响更强。

另一方面，集体主义文化倾向可能会在消极情绪与个体绩效的关系间发挥调节作用。虽然资质过剩感通常会引发消极情绪(Liu & Wang, 2012)，但消极情绪并不必然会引发负面的行为反应。除了反生产、离职等不利于组织的行为以外，个体也可能通过一些有益于组织的行动策略来应对不愉快的情绪体验。Farrell (1983)在关于工作不满意(job dissatisfaction)的研究中指出，当员工产生工作不满意这种不愉快的体验时，可能会通过 4 种行为选择来做出反应：(1)退出(exit)，即辞职、离开组织；(2)建言(voice)，即向组织表达建议以谋求变革；(3)忠诚(loyalty)，即接受现状，默默忍受，保持忠诚，不做出任何改变性的举动来消除导致不满意的因素；(4)忽视(neglect)，即留在组织中并无视对工作的不满意，但会在保留现有职位的条件下表现出退缩的行为，比如在工作中付出更少的努力。其中退出、忠诚和忽视都是不利于组织发展的，唯有建言是对组织有建设性的(Farrell, 1983)，创新也可以被认为是一种建言的形式(Zhou & George, 2001)。因此，我们推测资质过剩感引发的消极情绪，不一定引发严重的反生产行为或强烈的离职意愿。在一定条件下，资质过剩感可能与消极行为呈现显著的负向联系，或者较弱的正向联系；也可能与积极行为具有显著的正向联系，或者较弱的负向联系。Spector 和 Fox (2010)指出，虽然反生产行为与组织公民行为通常被认为是负相关的，但行动者在某些情境下也可能同时采取反生产行为与组织公民行为，而正是消极情绪在其中扮演着中介的角色：当组织对员工的努力缺乏应有的奖赏、组织对员工进行不当的控制或同事的绩效表现太差时，员工会产生愤怒的情绪，但如果还不想离职，也可能更多地去思考工作带给自己的收获，从而缓和愤怒的情绪(Perrewé & Zellars, 1999)；当工作中缺乏刺激时，个体可能会感觉无聊(Spector & Fox, 2010)，但无聊是一种积极的不适感，它不同于人们对情况的被动接受或消极服从，而是会促使人们主动去寻求改善自身处境的方法(Barbalet, 1999)，例如刺激员工致力于创造性思考

(Mann & Cadman, 2014)、创新寻求(novelty seeking) (Schweizer, 2006), 或其他积极的能够缓解无聊的行为(Vodanovich, 2003; Workman & Studak, 2005)。可见, 虽然资质过剩感可能给员工带来愤怒、无聊等消极情绪体验, 但在一定条件下, 产生消极情绪的员工也可能减少消极行为, 甚至转而致力于有利于组织的积极行为, 如创新、建言、组织公民行为等, 以丰富工作体验, 缓解愤怒和无聊情绪(Spector & Fox, 2010)。

因此, 我们推测在资质过剩感与个体绩效的关系之间, 可能存在调节因素。已有实证研究中, 能够促使资质过剩员工将消极情绪转化为任务绩效和积极角色外行为, 或者使情绪消极的个体避免从事消极行为的调节因素主要有三方面: 一是员工本身对组织的态度, 如组织认同和组织承诺(Tett & Meyer, 1993; Lin et al., 2017; Zhou & George, 2001)。已有研究表明, 集体主义倾向能够显著预测个体对所属工作群体的承诺(Clugston et al., 2000), 而组织承诺能够促进员工进行更多的任务重塑, 展现出更高水平的组织公民行为和创新行为, 拓宽自己的工作边界, 为自己创造崭新的工作状态, 以避免资质过剩感带来的负面体验(Lin et al., 2017)。二是组织对员工的支持, 包括同事的帮助、鼓励和支持, 同事对员工的努力所做出的有效反馈, 以及员工感受到的来自组织的整体性支持等等(Cummings & Oldham, 1997; Frohman, 1997; Russell et al., 2016; Scott & Bruce, 1994)。集体主义倾向较高的文化情境更能帮助员工在组织中保持和谐的人际关系, 更能促使员工感受到人际支持的工作氛围, 激发员工对组织的忠诚、情感依恋和工作满意度, 帮助个体减少焦虑和不确定感(李燕萍, 徐嘉, 2014), 这样有助于员工积极工作行为的产生。三是个体的思维方式或价值取向。研究表明, 个体的坏心情虽然会诱发员工的负面行为, 并降低组织公民行为和任务绩效, 但多元思考、重视整合性与和谐性的中庸思维方式, 可以帮助个体理性思考坏心情导致的冲动及负面行为可能引发的不良后果, 从而缓解坏心情对组织公民行为等积极反应的消极影响(孙旭 等, 2014)。由此, 我们推测, 虽然资质过剩感可能会增加员工的消极情绪, 进而导致个体不利于组织的行为, 但较高的集体主义倾向, 会使个体在面对消极情绪时不被冲昏头脑, 而是凭借集体主义倾向所带来的组织忠诚、认同感与支持感, 从整合性、和谐性、全局性的理性认知角度, 冷静思考消极情绪和行为对组织的负面影响, 缓和资质过剩感对自身情绪的不良影响, 增强员工对工作环境的适应性。根据上述逻辑, 我们提出以下假设:

$H_{4.2}$: 集体主义倾向在消极情绪与消极角色外行为的关系间发挥负向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下, 消极情绪对消极角色外行为的正向影响较弱; 在低集体主义倾向的文化情境下, 消极情绪对消极角色外行为的正向影响较强。

$H_{4.3}$: 集体主义倾向在消极情绪与积极角色外行为的关系间发挥负向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下, 消极情绪对积极角色外行为的负向影响较弱; 在低集体主义倾向的文化情境下, 消极情绪对积极角色外行为的负向影响较强。

$H_{4.4}$: 集体主义倾向在消极情绪与任务绩效的关系间发挥负向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下, 消极情绪对任务绩效的负向影响较弱; 在低集体主义倾向的文化情境下, 消极情绪对任务绩效的负向影响较强。

1.2.2 集体主义文化倾向在认知加工模式中的调节作用

客观来看, 有较强资质过剩感的员工通常确实拥有着较高的任职资格(Harari et al., 2017), 较高的任职资格本身是一种人力资本, 能够使个体在工作中游刃有余, 更容易、更快速地完成工作任务, 因而资质过剩者可能具有超越普通员工的任务绩效水平, 也会有更多精力去为组织做出角色外的贡献(van Dijk et al., 2019)。积极自我概念对个体工作绩效具有稳定的正向预测作用(Judge et al., 1998)。在资质过剩情况下, 如果个体以一种积极的视角看待自身拥有的知识、技能和能力, 认可自身所拥有的人力资本储备, 就有可能产生较高的积极自我概念, 进而表现出更高水平的任务绩效和角色外行为(van Dijk et al., 2019; Liu & Wang, 2012)。然而, 从实证研究结果来看, 资质过剩感对积极自我概念的影响方向存在较大争议。虽然有研究表明, 资质过剩感能够带来更高水平的角色宽度自我效能感, 以及更多的主动行为或创新行为(Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2019), 但也有数据显示, 资质过剩感会显著引发无效能感, 或者与自我评估没有必然联系(Luksyte et al., 2011; Navarro et al., 2010)。有研究表明, 资质过剩感或能力利用不足会损害个体自尊(Aryee & Luk, 1996; Benedict et al., 2009; Friedland & Price, 2003; Liu et al., 2015), 但也有研究发现, 资质过剩感与自尊不存在显著相关性(Jahoda, 1981; Roh et

al., 2014)。在以往实证研究中，外部压力激活积极自我概念的过程通常有赖于一些边界条件，如张勇等(2018)研究了自我效能感在压力和创造力之间的中介作用，发现在挑战性压力经由自我效能感促进创造力的过程中，分配公平感发挥调节作用；而阻碍性压力会抑制自我效能感，进而破坏个体创造力。Liu 和 Wang (2012)也指出，当资质过剩感使个体产生强烈的分配不公平感，且没有任何其他因素可以缓解时，自尊水平会受到损伤；当个体始终缺乏机会去建立自己在工作中的信心时，较低的效能感就可能产生。我们由此猜想，使用自我调节理论来解释资质过剩感与个体积极反应的关系，可能还需考虑一些边界条件，即资质过剩感与积极自我概念的关系间或许存在一些调节因素。

我们认为集体主义文化倾向对于个体激活自我调节状态、调动积极自我认知资源的过程，可能发挥着重要作用。不同文化情境中的人们对自我的认识存在区别(Markus & Kitayama, 1991)，但此前很少有研究自我概念的学者系统地评估集体主义文化倾向对自我概念的影响(Oyserman et al., 2002)。在高集体主义倾向的社会中，个体和组织的边界是模糊的，个体会倾向于认为自己是所属社会系统中的一分子(Hofstede, 1980)，对自我概念和个人利益的定义更多是基于自己的群体身份(Markus & Kitayama, 1991)。例如，亚洲人普遍持有依赖型的自我概念，重视人与人之间的关爱、个人对环境的适应性及和谐互依的人际关系；而在以美国为代表的低集体主义文化情境中，人们普遍拥有独立型的自我概念，重视对自我的关照，强调个体的独立性以及对个体内在独特属性的发现和表达(Markus & Kitayama, 1991)。有学者认为，高集体主义者拥有的自我概念范围更加宽泛，与他人和更大的社会环境紧密相连；而低集体主义者的自我概念范围相对狭隘，更注重个体的自身感受及能力实现(Parkes et al., 1999)。还有学者认为，高集体主义意味着个体愿意将自我概念的中心性(centrality)弱化，不会局限于纯粹意义上的个体自我，而是愿意依托于更大的社会群体或集体来定义自我，产生社会性的自我概念；而低集体主义则反映了个体期望保持并增强自尊，通过自身的独特性而非社会角色来定义自我，强调个体应该努力获取成就，为自身的成败负责(Oyserman et al., 2002)。换言之，高集体主义者愿意以“大我”来定义自我概念，而低集体主义者的自我概念通常局限于“小我”。可见，当集体主义倾向较强时，个体能够较少地将自我与组织中的其他成员区分开来，或者更多地将自我成就与组织利益联系起来。如果自身才能超过岗位需求，恰恰意味着组织任务可以得到更好的完成，组织的目标和利益能够得到有效保证。考虑到自身较高的资质对组织来说是有益的，高集体主义的资质过剩者更可能会对自我产生积极的认知，更倾向于认可自己，并对自己充满信心。因此，高集体主义更有可能增强资质过剩者的积极自我概念。与之相反，虽然低集体主义者通常也具有更强的自我意识(Oyserman et al., 2002)，但正是由于低集体主义过于强调个体的独立性和对局面的掌控力(Markus & Kitayama, 1991)，可能致使资质过剩者难以认识到自身才能对组织和所属工作群体的意义，反而更容易认为自己没能充分利用高资质去获取更好的工作机会，更容易认为自己对工作、生活不具有掌控力，更可能陷入极端的自我怀疑，难以与自我达成和解。所以，在较高的个人主义情境下，资质过剩感反而可能削弱自我概念。

此外，一个国家或区域的宏观集体主义文化倾向，也可能会通过影响单位组织中其他成员对资质过剩者的态度氛围，进而对资质过剩者的自我概念产生影响。在高集体主义的文化氛围当中，员工为组织做出贡献通常能够获得组织中其他成员的信任、认可和尊重(刘松博, 李育辉, 2014)；来自同事的信任和尊重，更有可能促进个体自我效能感的产生(Ng & Lucianetti, 2016)。相反，在低集体主义的文化情境中，组织中的员工可能更关注人与人之间的竞争而非相互依赖的关系，当个体与同事总体上的依赖关系较弱时，个体为组织做贡献有时不仅无法带来其他同事的尊重，反而可能招致同事的嫉妒和职场排斥(Breidenthal et al., 2020)，职场排斥不利于良好自我概念的形成，会进一步降低个体的自尊并削弱自我概念清晰度(刘小禹 等, 2015；程苏, 2011)。

基于上述逻辑，我们假设：

$H_{5.1}$：集体主义倾向在资质过剩感与积极自我概念的关系间发挥正向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对积极自我概念产生正向影响；在低集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对积极自我概念产生负向影响。

1.3 资质过剩感与个人−组织匹配、个人−工作匹配的比较

在探讨了资质过剩感对个体绩效的作用效果及机制以后，我们希望通过比较资质过剩感与个人−组织匹配、个人−工作匹配两个概念的相关性，以

及三者对一些个体态度和行为变量的作用效果差异，来反思资质过剩感是否存在概念冗余的可能。资质过剩感与个人−组织匹配、个人−工作匹配的概念存在相似之处。以 Fine 和 Nevo (2008)、Khan 和 Morrow (1991)、Johnson 和 Johnson (1995, 1996, 1997, 2000)为代表的学者认为，资质过剩感包含了两方面的内容：一是个体认为自身资质与岗位需求不匹配，个体的任职资格超出了岗位需求，拥有的知识、技能等没有在工作中得到充分发挥；二是个体认为所在岗位无法实现个人成长，无法满足他们对工作责任、工作多样性和挑战性的期望，无法使自己全面施展才干和潜能。这两个维度分别被概括为"感知不匹配"和"感知无成长"。以 Maynard 等(2006)为代表的学者则认为，资质过剩感仅反映了一种人与岗位不匹配的情况，与缺乏成长或学习机会无关。目前，实证研究大多采用"感知不匹配"的单维度定义，使用 Maynard 等(2006)制定的 SPOQ 量表(Scale of Perceived Overqualification)，或使用 Johnson 和 Johnson (1997)的四题项"感知不匹配"子量表测量资质过剩感。

个人−环境匹配理论认为，当个体与组织双方都具有一些相似的基本特征，或者至少有一方提供了另一方所需的资源时，个体与组织就形成了匹配(Kristof, 1996)。前一种情况被称为"一致性匹配"(supplementary fit)，后一种情况则被称为"互补性匹配" (complementary fit) (Kristof, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987)。学者们对于个人−组织匹配，更多采用 "一致性匹配"的定义方式：当个体与组织共享一套使命、价值、目标等，个人与组织就形成了匹配；对于个人−工作匹配，学界通常采用"互补性匹配"的定义方式：个体的工作能力符合其工作的基本要求，同时这项工作提供的资源也满足了个体的期望时，个人与工作就达成了匹配(Edwards, 1991; Kristof, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987)。与个人−组织匹配的概念相比，资质过剩感的概念内涵没有上升到个体与组织愿景、使命、价值观、目标的契合问题(Kristof, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001)，但也在相当大程度上反映了组织所提供的工作环境无法满足个体能力水平和成长需求的情况。与个人−工作匹配的概念相比，资质过剩感的"感知不匹配"维度直接描述了"员工能力超过其工作需求"的情况，而"感知无成长"则对应了"工作或组织为员工提供的资源，无法满足员工对工作或组织的期待"这样一种情况。那么，资质过剩感是否仅是个人与组织、工作匹配概念的反面？资质过剩感与个人−工作匹配、个人−组织匹配对个体态度和行为的影响强度是否存在区别？为了回答这些问题，我们基于已有的实证研究数据，利用相对权重分析(relative weight analysis)的方法，分析了资质过剩感与个人−组织匹配、个人−工作匹配等变量的相关性，以及它们对一些重要的个体态度(工作满意度、组织承诺、压力感)和行为变量(反生产行为、离职、创新、组织公民行为、任务绩效)的影响差异。

2　研究方法

2.1　文献检索、筛选与编码

我们首先收集国内外已有的资质过剩相关研究，以"资质过剩/资质过高"为关键词，在 CNKI 数据库、中文社会科学引文索引(CSSCI)、维普中文科技期刊、万方数据检索系统查询中文文献，并以"Overqualification"、"Overqualified"、"Underemployment"、"Skill Underutilization"、"Over-Educated"为关键词，在 APA PsycINFO、Proquest (Dissertation)、EBSCO、Elsevier Science Direct、Wiley、Scopus、Emerald、JSTOR、Web of Science、Springer、Sage 等数据库检索英文文献，文献检索的时间截止至 2020 年 11 月，最初共获得了 1950~2020 年的 2861 篇文章。然后将获得的期刊论文、学位论文、手稿、书籍、图书章节等文献进行一一阅读与筛选。按照以下标准纳入文献：(1)文献中报告了资质过剩与其他变量的相关系数及样本量；(2)重复发表的文献只选其一，学位论文修改后发表的，以发表后数据为准；(3)效应值的产生以独立样本为单位，每个独立样本编码一次，如果一篇文献包含多个独立样本，则分开编码。对有效文献样本进行特征编码，包括文献标题、期刊、作者、发表年份等信息，变量测量的信效度，以及样本规模、皮尔森相关系数 r 等统计量，使用相关系数 r 来整合变量间的关系(Roth et al., 2018)。在完成编码后，排除与本研究无关变量的效应值，获得了用于本文直接效应分析所需的 103 篇文献，文献发表的年份跨度为 1991~2020 年。根据结构方程模型元分析、相对权重分析部分所需的效应值，补充了包含前人元分析提供的研究数据在内的 218 篇文献，最后获得的文献为 321 篇，涉及 383 项独立研究样本、945 个效应值，总样本量为 575061。文献的筛选流程如图 1 所示。

在编码结束后，我们进一步对原始变量进行了分类汇总。参考以往研究，将相关变量分为以下类别：(1)消极情绪，包括愤怒、无聊(Ji et al., 2012); (2)积极自我概念，包括自我效能感、自尊(Judge & Bono, 2001; Liu & Wang, 2012); (3)消极角色外行为，包括反生产行为、离职(Zhou & George, 2001)。需要说明的是，虽然离职倾向(turnover intention)本质上是个体的态度反应，但由于实证研究中通常使用离职倾向作为个体离职行为的代理变量，且离职倾向对离职行为具有稳定的预测作用(Tett & Meyer, 1993; Michaels & Spector, 1982)，以往元分析研究中也通常会将离职倾向归入工作相关的行为(Sverke et al., 2002)，因此我们也使用离职倾向作为离职行为的替代变量。(4)积极角色外行为，包括创新、建言、工作重塑行为、知识共享、组织公民行为、前瞻行为等(Lin et al., 2017; Zhang et al., 2016; Zheng, 2017; Zhou & George, 2001)。(5)任务绩效。(6)调节变量方面，我们使用 Hofstede 等(2010)的文化价值观调查数据，对集体主义倾向进行编码。该调查将各国或地区按照个人主义倾向从 0~100 进行评分，分值越高表示个人主义倾向越强、集体主义倾向越弱；分值越低表示集体主义倾向越强、个人主义倾向越弱。在本研究中，当样本来源区域在个人主义倾向方面得分低于 50 时，我们标记为高集体主义样本，代表的国家或地区有巴基斯坦、韩国、中国(包括内地和港澳台地区)、葡萄牙、土耳其、巴西、伊朗、印度等；当个人主义倾向得分超过 50 时，我们标记为低集体主义样本，代表性的国家或地区有芬兰、瑞士、德国、意大利、挪威、加拿大、美国、澳大利亚等。如果样本来源同时包括了高−低集体主义的国家或地区，则不纳入结构方程模型部分集体主义文化倾向调节效应的分析当中。(7)最后，我们在相对权重分析部分使用了与个人−组织匹配、个人−工作匹配、工作满意度、组织承诺、压力感相关的研究数据。

2.2　元分析程序

本研究依次进行了发表偏倚检验(publication bias)、直接效应检验、路径分析和中介效应检验、相对权重分析。首先，使用失安全系数(Fail-safe numbers, *Nfs*)进行发表偏倚检验(Field & Gillett, 2010; Fisher, 1921)。在直接效应检验方面，使用 Hunter-Schmidt 元分析方法(Hunter et al., 2006; Hunter & Schmidt, 2004; Schmidt & Hunter, 2015)，该方法在组织管理研究中的应用较为普遍，尤其适于心理测验的结构和效度研究。采用 R 语言的 Psychmeta 包(Dahlke & Wiernik, 2018)进行统计分析，报告独立样本效应值规模 *K*、样本总量 *N*、加权平均相关系数$\bar{r}$和经过信度修正后的相关系数$\bar{\rho}$及其标准差 *SD*、95%的置信区间(confidence interval, CI)和 80%的可信区间(credibility interval, CV)。

在路径分析和中介效应检验方面，使用 R 语言的 metaSEM 包进行统计分析(Cheung et al., 2015)，采用随机效应方法，通过两阶段的结构方程模型(Two-Stage Structural Equation Modeling, TSSEM)

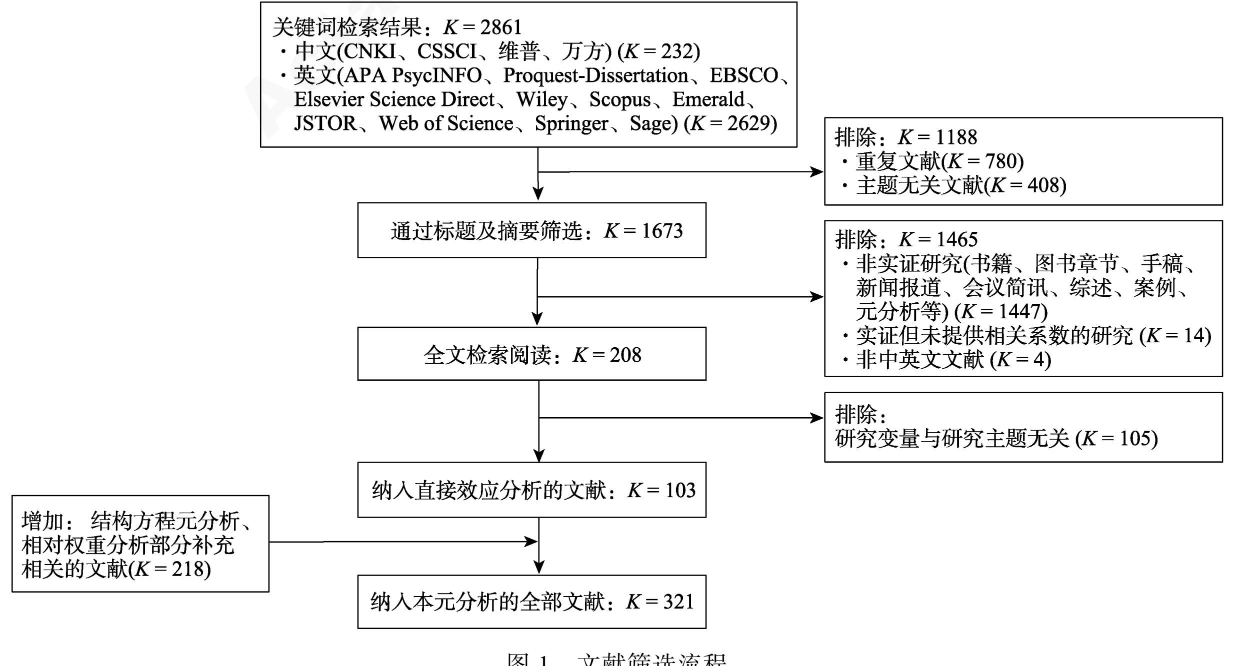


图 1　文献筛选流程

进行路径系数估计和置信区间构建。MetaSEM 统计包按照 Becker (2009)、Viswesvaran 和 Ones (2010)的结构方程模型元分析方法进行设计, 包含两个阶段, 第一阶段需要组合相关系数或协方差矩阵, 第二阶段使用该矩阵来拟合结构方程模型, 拟合方法为极大似然估计法(Maximum Likelihood Estimate, MLE)。最后报告模型的路径系数 β 及 95%置信区间。其中, 资质过剩感与中介、结果变量的相关关系根据本研究收集的数据计算获得, 中介变量与结果变量间的两两相关系数则通过对已搜集文献中相关变量的额外编码获得、Liu 等(2016)及 Harari 等(2016)的元分析研究中公开的原始数据及 Bowling (2011)、Haase 等(2018)的元分析结果综合计算得出。

最后, 使用相对权重分析方法(Tonidandel & Lebreton, 2015), 比较了资质过剩感与个人–工作匹配、个人–组织匹配概念的作用效果差异, 用于分析的相关矩阵根据已有文献计算获得。其中, 个人–工作匹配、个人–组织匹配与结果变量的数据来源于 Kristof-Brown 等(2005)、Oh 等(2014)的研究, 资质过剩感与个人–工作匹配、个人–组织匹配及相关结果变量间的关系根据本研究收集的数据计算获得。

3　研究结果

3.1　发表偏倚检验与直接效应分析

在正式的假设检验之前, 我们先对研究中涉及的与资质过剩感相关的结果变量进行了发表偏倚检验与直接效应分析。现实中, 发现显著统计结果的文章通常更容易发表, 发表偏倚就反映了这种效应值的偏差, 它很容易影响元分析结果的准确性(Rothstein et al., 2005), 所以元分析研究需要考虑发表偏倚的问题。失安全系数 *Nfs* 由 Rosenthal (1979)提出, 是一个评估发表偏倚的有效指标, 表示为了排除元分析结果存在发表偏倚可能性, 至少需要多少个未经发表的研究, 才能使元分析的结论发生逆转。失安全系数大于 5*K*+10 时(*K* 表示独立样本数量), 其值越大表明分析结果的越稳定, 研究结论被推翻的可能性越小; 当失安全系数小于 5*K*+10 时, 表明发表偏倚问题需要引起重视。表 1 呈现了 *p* 值

表 1　资质过剩感直接效应分析及各组关系的发表偏倚检验

因变量	*K*	*N*	$\bar{r}$	$\bar{\rho}$	*SD*	% Var	95% CI	80% CV	$Nfs_{0.05}$	5*K*+10
• 消极情绪	12	4874	0.39	0.43	0.16	6.72	[0.34, 0.53]	[0.23, 0.64]	3507	70
愤怒	9	3261	0.30	0.34	0.13	12.21	[0.24, 0.44]	[0.17, 0.51]	963	55
无聊	4	1911	0.50	0.56	0.11	7.57	[0.38, 0.74]	[0.38, 0.74]	788	30
• 积极自我概念	24	7393	0.03	0.05	0.36	2.54	[−0.11, 0.20]	[−0.42, 0.51]	1058	130
一般效能感	5	1938	−0.01	0.00	0.44	1.31	[−0.55, 0.56]	[−0.67, 0.68]	95	35
具体效能感	13	3698	0.24	0.29	0.18	9.01	[0.18, 0.40]	[0.06, 0.52]	1871	75
一般自尊	2	697	−0.16	−0.17	0.24	4.77	[−2.31, 1.98]	[−0.88, 0.55]	5	20
基于组织的自尊	6	1856	−0.28	−0.32	0.09	34.94	[−0.41, −0.23]	[−0.43, −0.22]	311	40
• 绩效										
消极角色外行为	30	9436	0.27	0.31	0.21	6.11	[0.24, 0.39]	[0.05, 0.57]	38672	160
反生产行为	21	6420	0.19	0.22	0.17	10.47	[0.15, 0.30]	[0.01, 0.43]	7626	115
离职	12	4127	0.36	0.40	0.23	4.04	[0.26, 0.54]	[0.10, 0.70]	11910	70
积极角色外行为	65	23932	−0.05	−0.06	0.27	3.65	[−0.12, 0.01]	[−0.40, 0.29]	766	335
创新	21	6738	0.04	0.06	0.34	2.71	[−0.10, 0.21]	[−0.38, 0.50]	17	115
工作重塑	10	6734	−0.10	−0.12	0.19	4.14	[−0.25, 0.01]	[−0.37, 0.13]	802	60
建言	10	3391	−0.04	−0.03	0.38	2.03	[−0.30, 0.24]	[−0.55, 0.49]	173	60
前瞻行为	8	2633	−0.05	−0.06	0.16	11.23	[−0.20, 0.08]	[−0.28, 0.16]	29	50
知识共享	8	2510	0.01	0.02	0.27	4.23	[−0.21, 0.25]	[−0.36, 0.40]	7	50
组织公民行为	16	4874	−0.10	−0.12	0.20	8.25	[−0.23, −0.02]	[−0.38, 0.13]	216	90
任务绩效	17	5109	0.03	0.03	0.15	14.94	[−0.04, 0.11]	[−0.15, 0.22]	156	95

注：*K* 表示效应值的独立样本数; *N* 表示所有研究中的累计样本数; $\bar{r}$表示样本加权平均效应值; $\bar{\rho}$表示经过信度修正的样本加权平均效应值; SD 表示 $\bar{\rho}$的标准差; %Var 表示统计误差(即抽样误差和测量误差)解释的相关系数变异的百分比; 95% CI 表示 $\bar{\rho}$的 95%的置信区间; 80% CV 表示 $\bar{\rho}$的 80%的可信区间; $Nfs_{0.05}$ 表示 $p = 0.05$ 水平时的失安全系数值。下同。

为 0.05 时，资质过剩感与各组变量关系的失安全系数。可以看到，除了资质过剩感与一般自尊、创新、前瞻行为和知识共享这几组关系外，其他关系的失安全系数远大于 $5K+10$，表明本研究的整体结论较为稳定，推翻的可能性小。

直接效应检验结果显示，在消极情绪方面，资质过剩感与愤怒的经过信度修正后的样本加权平均效应值 $\bar{\rho}$ 为 0.34, 95%置信区间范围是 0.24 到 0.44，不包含 0，表示两者具有显著的正相关性；资质过剩感与无聊的 $\bar{\rho}$ 为 0.56，95%置信区间范围是 0.38 到 0.74，表示两者存在显著的正相关。总体而言，资质过剩感与这两种消极情绪呈现显著的正相关($\bar{\rho}$ = 0.43, 95% CI = [0.34, 0.53])。

在个体的自我认知方面，资质过剩感与总体的积极自我概念具有正相关性，但相关性不显著($\bar{\rho}$ = 0.05, 95% CI = [−0.11, 0.20])。其中，与一般效能感、一般自尊的相关关系均不显著，但与具体效能感(建言、创新、角色宽度等效能感)呈显著正相关($\bar{\rho}$ = 0.29, 95% CI = [0.18, 0.40])，与基于组织的自尊呈显著负相关($\bar{\rho}$ = −0.32, 95% CI = [−0.41, −0.23])。这表明，资质过剩感与一般效能感、一般自尊的相关性可能不显著，但在特定的行动事项(如建言、创新)上可能会唤醒积极的自我认知，在特定的组织情境中可能会降低基于组织的自尊。因此，有必要通过进一步的路径分析检验资质过剩感对积极自我概念整体的影响。

在个体绩效方面，资质过剩感与反生产行为($\bar{\rho}$ = 0.22, 95% CI = [0.15, 0.30])、离职($\bar{\rho}$ = 0.40, 95% CI = [0.26, 0.54])等消极行为都呈显著正相关，表明资质过剩感较强的员工，越有可能采取反生产行为或离职行动。资质过剩感与创新、工作重塑、建言、前瞻行为、知识共享等积极角色外行为，总体上都不具有显著相关性。资质过剩感与任务绩效正相关，但相关性依然不显著($\bar{\rho}$ = 0.03, 95% CI = [−0.04, 0.11])。

上述直接效应的检验结果与研究假设的基本方向一致，为进一步的分析提供了基础。

3.2 资质过剩感的情感−认知作用机制分析

为检验资质过剩感影响个体绩效的情感−认知机制，通过结构方程模型元分析检验消极情绪与积极自我概念在资质过剩感与个体消极、积极角色外行为及任务绩效之间的中介作用。结构方程模型元分析能够考虑在多个变量并存的情况下，变量间相互影响的效应值，因此我们使用该方法探索消极情绪与积极自我概念在资质过剩感与个体消极、积极角色外行为间的中介作用。变量间相关系数、样本量等基本情况如表 2 所示。结构方程模型的总样本量为相关研究样本量的加权平均数。为了检验研究假设，我们首先用 R 语言 metaSEM 包构建了主效应结构方程模型。我们纳入了消极情绪、积极自我概念两种中介变量，开展了三组结构方程模型检验：模型 1 使用全部样本进行检验($\chi^2(6667)$ = 18347.4, $p < 0.001$)；模型 2 使用高集体主义情境下的样本进行检验($\chi^2(1331)$ = 4329.83, $p < 0.001$)；模型 3 使用低集体主义情境下的样本进行检验($\chi^2(2383)$ = 11025.04, $p < 0.001$)，所有模型的拟合程度均在可接受范围内。

模型 1 路径分析结果如图 2 所示。在全样本中，资质过剩感对消极情绪的路径系数为 0.46, 95% CI = [0.43, 0.48]，达到显著水平，假设 1.1 得到验证；资质过剩感对积极自我概念的路径系数为 0.05, 95% CI = [0.02, 0.07]，达到显著水平，假设 2.1 得到验证；资质过剩感对消极角色外行为、积极角色外行为和任务绩效的直接效应分别为 0.21、0.04、0.29, 95% CI 分别为[0.19, 0.24], [0.00, 0.09], [0.24, 0.33]，资质过剩感对消极角色外行为和任务绩效均呈现显著的正向直接影响，但对积极角色外行为的正向影响仅在 10%的水平上显著。消极情绪对消极角色外行为的路径系数为 0.26, 95% CI = [0.24, 0.29]；对积极角色外行为的路径系数为−0.31, 95% CI = [−0.34, −0.28]；对任务绩效的路径系数为 −0.63, 95% CI = [−0.66, −0.60]，均达到显著水平。积极自我概念对消极角色外行为的路径系数为 −0.30, 95% CI = [−0.32, −0.28]；对积极角色外行为的路径系数为 0.67, 95% CI = [0.65, 0.68]；对任务绩效的路径系数为 0.42, 95% CI = [0.40, 0.44]，均达到显著水平。这表明，资质过剩感可能通过消极情绪与积极认知的加工作用，同时引发更高水平的消极角色外行为、积极角色外行为和任务绩效。可见，资质过剩感对个体的直接影响是较为复杂的。

表 3 汇报了资质过剩感通过情绪和认知加工系统对个体绩效产生影响的间接效应和总体效应。由于元分析涉及的样本较大，因此使用路径系数乘积项(Preacher & Hayes, 2008)进一步检验资质过剩感通过情绪、认知两种路径在资质过剩感与消极、积极角色外行为和任务绩效之间的间接效应。使用所有样本对间接效应进行检验的结果表明，消极情绪在资质过剩感与消极角色外行为间发挥正向中介

表 2　变量的相关矩阵

变量	1	2	3	4	5
1. 资质过剩感					
2. 消极情绪					
$(\bar{r}, \bar{\rho})$	(0.39, 0.43)				
(K, N)	(12, 4874)				
95% CI	[0.34, 0.53]				
80% CV	[0.23, 0.64]				
3. 积极自我概念					
$(\bar{r}, \bar{\rho})$	(0.03, 0.05)	(−0.02, −0.02)			
(K, N)	(24, 7393)	(12, 5392)			
95% CI	[−0.11, 0.20]	[−0.14, 0.10]			
80% CV	[−0.42, 0.51]	[−0.27, 0.23]			
4. 消极角色外行为					
$(\bar{r}, \bar{\rho})$	(0.27, 0.31)	(0.30, 0.34)	(−0.26, −0.27)		
(K, N)	(30, 9436)	(18, 11036)	(11, 12503)		
95% CI	[0.24, 0.39]	[0.29, 0.40]	[−0.35, −0.19]		
80% CV	[0.05, 0.57]	[0.21, 0.48]	[−0.43, −0.12]		
5. 积极角色外行为					
$(\bar{r}, \bar{\rho})$	(−0.05, −0.06)	(−0.08, −0.10)	(0.37, 0.40)	(−0.07, −0.06)	
(K, N)	(65, 23932)	(19, 8312)	(92, 48381)	(14, 5471)	
95% CI	[−0.12, 0.01]	[−0.27, 0.07]	[0.36, 0.44]	[−0.20, 0.07]	
80% CV	[−0.40, 0.29]	[−0.56, 0.36]	[0.17, 0.64]	[−0.37, 0.24]	
6. 任务绩效					
$(\bar{r}, \bar{\rho})$	(0.03, 0.03)	(−0.29, −0.29)	(0.18, 0.18)	(−0.09, −0.10)	(0.51, 0.57)
(K, N)	(17, 5109)	(35, 19052)	(10, 12365)	(4, 1607)	(28, 7660)
95% CI	[−0.04, 0.11]	[−0.33, −0.25]	[0.13, 0.23]	[−0.39, 0.19]	[0.51, 0.63]
80% CV	[−0.15, 0.22]	[−0.43, −0.15]	[0.09, 0.27]	[−0.39, 0.19]	[0.36, 0.78]

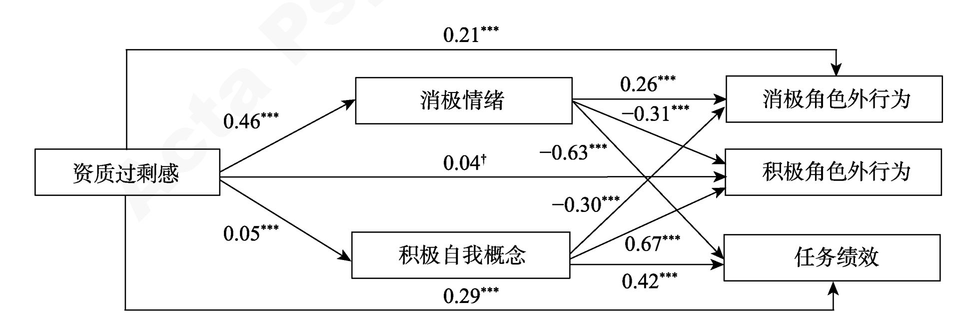


图 2　模型 1 (全部样本)

注：$^{***}p < 0.001$, $^{\dagger}p < 0.10$。

作用，间接效应是0.12, 95% CI = [0.11, 0.13]；消极情绪在资质过剩感与积极角色外行为关系中的间接效应是−0.14, 95% CI = [−0.16, −0.12]，发挥负向中介作用；消极情绪在资质过剩感与任务绩效之间的间接效应是−0.29, 95% CI = [−0.31, −0.27]，发挥负向中介作用，均达到显著水平。假设 1.2~1.4 得到验证。积极自我概念在资质过剩感与积极角色外行为、任务绩效的关系间，均发挥正向中介作用，间接效应值分别为 0.03、0.02, 95% CI 分别为[0.01, 0.05]，[0.01, 0.03]；积极自我概念在资质过剩感与消极角色外行为的关系间发挥负向中介作用，间接效应值为−0.01, 95% CI = [−0.02, −0.01]，达到显著水平。假设 2.2~2.4 均得到验证。

3.3　集体−个人主义文化倾向的调节作用分析

为检验集体主义文化倾向对该模型的影响，进一步根据研究样本所处的文化情境，将样本拆分成

高集体主义和低集体主义的两部分，然后进行相同的路径分析，路径分析结果如图 3、图 4 所示。在情绪加工系统中，路径分析检验结果表明，高集体主义样本下，资质过剩感对消极情绪的路径系数为 0.37, 95% CI = [0.32, 0.41]；资质过剩感对消极角色外行为的路径系数为 0.25, 95% CI = [0.20, 0.30]；消极情绪对消极角色外行为、积极角色外行为、任务绩效的路径系数分别为 0.30、−0.26、−0.29, 95% CI 分别为[0.25, 0.35]、[−0.32, −0.20]、[−0.36, −0.22]，均达到显著性水平。在低集体主义样本中，资质过剩感对消极情绪的路径系数为 0.55, 95% CI = [0.52, 0.58]；资质过剩感对消极角色外行为的路径系数为 0.10, 95% CI = [0.06, 0.15]；消极情绪对消极角色外行为、积极角色外行为、任务绩效的路径系数分别为 0.27、−0.16、−0.64, 95% CI 分别为[0.23, 0.31]、[−0.22, −0.10]、[−0.70, −0.59]，均达到显著性水平。相较于低集体主义文化情境而言，高集体主义文化情境下的资质过剩感对消极情绪的影响更弱，且 95% CI 不存在重叠，表明集体主义文化倾向对于资质过剩感对消极情绪的影响存在显著差别，假设 4.1 得到验证；高集体主义情境下，消极情绪对消极角色外行为的正向影响、对积极角色外行为的负向影响相对更强，但效应值与低集体主义情境的差异并不显著；高集体主义情境下，消极情绪对任务绩效的负向影响较弱，且效应值与低集体主义情境差异显著，假设 4.2、4.3 没有得到验证，假设 4.4 得到验证。总体来看，资质过剩感所引发的消极情绪，对消极角色外行为具有稳定的正向预测作用，对积极角色外行为、任务绩效具有稳定的负向预测作用。这表明，消极情绪在资质过剩感与个体绩效之间的间接效应可能比较稳健。

在认知加工系统中，高集体主义情境下的资质过剩感对积极自我概念的路径系数为 0.08, 95% CI = [0.03, 0.14]；积极自我概念对消极角色外行为、积极角色外行为、任务绩效的路径系数分别为 −0.45、0.75、0.59, 95% CI 分别为[−0.49, −0.41]、[0.72, 0.78]、[0.55, 0.63]；资质过剩感对消极角色外行为、积极角色外行为、任务绩效的路径系数分别为 0.25、0.01、0.12, 95% CI 分别为[0.20, 0.30]、[−0.06, 0.09]、[0.04, 0.20]。而在低集体主义情境下，资质过剩感对积极自我概念的路径影响为−0.21, 95% CI = [−0.25, −0.17]，显著为负；积极自我概念对消极角色外行为、积极角色外行为、任务绩效的路径影响分别为−0.27、0.49、0.54, 95% CI 分别为[−0.31, −0.24]、[0.45, 0.53]、[0.50, 0.58]；资质过剩感对消极角色外行为、积极角色外行为、任务绩效的路径系数分别为 0.10、−0.04、0.41, 95% CI 分别为[0.06, 0.15]、[−0.11, 0.04]、[0.34, 0.48]。这表明，集体主义文化倾向在资质过剩感和积极自我概念中发挥一定的调节作用：高集体主义有助于个体将

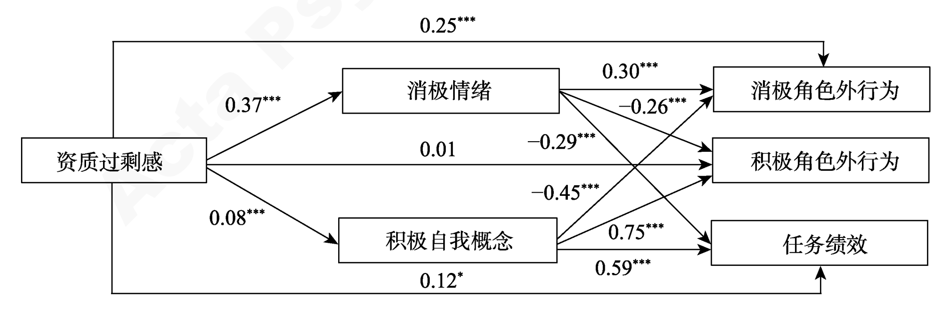


图 3 模型 2 (高集体主义样本)
注：$^{***}p < 0.001$, $^{*}p < 0.05$。

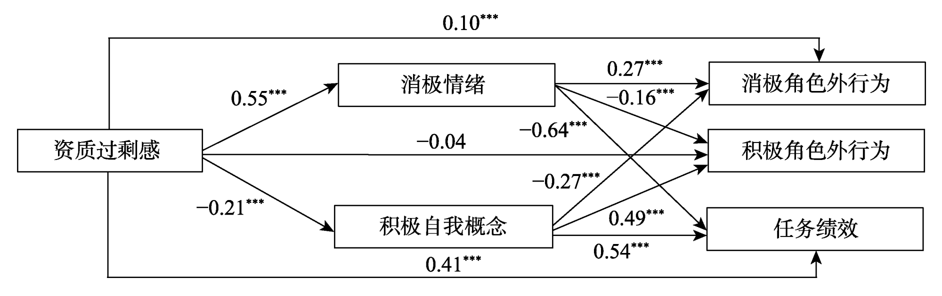


图 4 模型 3 (低集体主义样本)
注：$^{***}p < 0.001$。

资质过剩感转化为的积极自我概念; 而低集体主义反而会使资质过剩感削弱个体的积极自我概念, 减少个体的积极自我认知。假设 5.1 得到验证。

表 3 比较了不同文化情境下, 资质过剩感通过情绪和认知加工系统对个体绩效产生影响的间接效应和总体效应。对全样本、高集体主义样本和低集体主义样本的间接效应检验结果表明, 消极情绪的中介效应是比较稳健的。其中, 在高集体主义样本和低集体主义样本中, 消极情绪在资质过剩感与消极角色外行为中都发挥正向中介作用, 中介效应值 β 分别是 0.11、0.15, 95% CI 分别为[0.09, 0.13]、[0.13, 0.18]; 消极情绪在资质过剩感与积极角色外行为间的中介效应分别是−0.09、−0.09, 95% CI 分别为[−0.13, −0.07]、[−0.13, −0.05], 都发挥负向中介作用; 消极情绪在资质过剩感与任务绩效的中介效应分别是−0.11、−0.35, 95% CI 分别为[−0.14, −0.08]、[−0.40, −0.31], 发挥负向中介作用。

在两种文化情境中, 认知加工系统发挥的作用存在较大差异。在高集体主义文化情境下, 积极自我概念能够在资质过剩感与消极角色外行为间发挥负向中介作用, 中介效应值 β = −0.04, 95% CI = [−0.07, −0.01]; 在资质过剩感和积极角色外行为间发挥正向中介作用, 效应值 β = 0.06, 95% CI = [0.02, 0.11], 在资质过剩感和任务绩效的关系间发挥正向中介作用, β = 0.05, 95% CI = [0.02, 0.09]。而在低集体主义情境中, 积极自我概念在资质过剩感与消极角色外行为间发挥正向中介作用, β = 0.06, 95% CI = [0.04, 0.07]; 在资质过剩感和积极角色外行为间发挥负向中介作用, β = −0.10, 95% CI = [−0.13, −0.08]; 在资质过剩感和任务绩效间发挥负向中介作用, β = −0.11, 95% CI = [−0.14, −0.09]。因此, 如果资质过剩感较强的员工同时具备较高的集体主义倾向, 可能更容易产生积极的自我认知, 并表现出更多有利于组织的角色外行为; 相反, 在低集体主义倾向的文化情境中, 资质过剩者的自我认知水平反而可能受到削弱。可见, 理性认知加工模式下的自我调节机制, 对于发挥资质过剩感潜在积极效益的作用是存在边界条件的。

从资质过剩感对个体绩效的总效应来看, 在全样本中, 资质过剩感对消极角色外行为的总体效应显著为正, 效应值 β = 0.32, 95% CI = [0.30, 0.34]; 对积极角色外行为的总体效应显著为负(β = −0.07,

表 3　情绪、认知的间接效应检验

效应类型及路径关系	计算方法	全样本		高集体主义情境		低集体主义情境	
		β	95% CI	β	95% CI	β	95% CI
情绪间接效应							
POQ→NE→NB	$Path_{POQ\rightarrow NE} \times Path_{NE\rightarrow NB}$	0.12	[0.11, 0.13]	0.11	[0.09, 0.13]	0.15	[0.13, 0.18]
POQ→NE→PB	$Path_{POQ\rightarrow NE} \times Path_{NE\rightarrow PB}$	−0.14	[−0.16, −0.12]	−0.09	[−0.13, −0.07]	−0.09	[−0.13, −0.05]
POQ→NE→JP	$Path_{POQ\rightarrow NE} \times Path_{NE\rightarrow JP}$	−0.29	[−0.31, −0.27]	−0.11	[−0.14, −0.08]	−0.35	[−0.40, −0.31]
认知间接效应							
POQ→PS→NB	$Path_{POQ\rightarrow PS} \times Path_{PS\rightarrow NB}$	−0.01	[−0.02, −0.01]	−0.04	[−0.07, −0.01]	0.06	[0.04, 0.07]
POQ→PS→PB	$Path_{POQ\rightarrow PS} \times Path_{PS\rightarrow PB}$	0.03	[0.01, 0.05]	0.06	[0.02, 0.11]	−0.10	[−0.13, −0.08]
POQ→PS→JP	$Path_{POQ\rightarrow PS} \times Path_{PS\rightarrow JP}$	0.02	[0.01, 0.03]	0.05	[0.02, 0.09]	−0.11	[−0.14, −0.09]
情绪-认知间接效应差异							
POQ→NE→NB – POQ→PS→NB	$Path_{POQ\rightarrow NE} \times Path_{NE\rightarrow NB} - Path_{POQ\rightarrow PS} \times Path_{PS\rightarrow NB}$	0.13	[0.12, 0.15]	0.15	[0.11, 0.18]	0.09	[0.06, 0.12]
POQ→NE→PB – POQ→PS→PB	$Path_{POQ\rightarrow NE} \times Path_{NE\rightarrow PB} - Path_{POQ\rightarrow PS} \times Path_{PS\rightarrow PB}$	−0.17	[−0.19, −0.15]	−0.16	[−0.21, −0.11]	0.02	[−0.03, 0.06]
POQ→NE→JP – POQ→PS→JP	$Path_{POQ\rightarrow NE} \times Path_{NE\rightarrow JP} - Path_{POQ\rightarrow PS} \times Path_{PS\rightarrow JP}$	−0.31	[−0.33, −0.29]	−0.16	[−0.20, −0.11]	−0.24	[−0.29, −0.19]
总效应							
POQ→NB + POQ→NE→NB + POQ→PS→NB	$Path_{POQ\rightarrow NB} + Path_{POQ\rightarrow NE} \times Path_{NE\rightarrow NB} + Path_{POQ\rightarrow PS} \times Path_{PS\rightarrow NB}$	0.32	[0.30, 0.34]	0.32	[0.27, 0.37]	0.31	[0.27, 0.35]
POQ→PB + POQ→NE→PB + POQ→PS→PB	$Path_{POQ\rightarrow PB} + Path_{POQ\rightarrow NE} \times Path_{NE\rightarrow PB} + Path_{POQ\rightarrow PS} \times Path_{PS\rightarrow PB}$	−0.07	[−0.10, −0.03]	−0.02	[−0.08, 0.04]	−0.23	[−0.28, −0.17]
POQ→JP + POQ→NE→JP + POQ→PS→JP	$Path_{POQ\rightarrow JP} + Path_{POQ\rightarrow NE} \times Path_{NE\rightarrow JP} + Path_{POQ\rightarrow PS} \times Path_{PS\rightarrow JP}$	0.02	[−0.01, 0.05]	0.06	[−0.01, 0.13]	−0.05	[−0.11, 0.00]

注: POQ 表示资质过剩感, NE 表示消极情绪, PS 表示积极自我概念, NB 表示消极角色外行为, PB 表示积极角色外行为, JP 表示任务绩效, Path 表示路径系数。

95% CI = [−0.10, −0.03]); 对任务绩效的总体效应为正(β = 0.02, 95% CI = [−0.01, 0.05]), 假设3.1~3.3 得到验证。在高集体主义情境中, 资质过剩感对消极角色外行为的总效应显著为正, β = 0.32, 95% CI = [0.27, 0.37]; 对积极角色外行为的总效应为负, 但尚不显著, β = −0.02, 95% CI = [−0.08, 0.04], 对任务绩效的总效应显著为正, 但不显著, β = 0.06, 95% CI = [−0.01, 0.13]。在低集体主义情境中, 资质过剩感对消极角色外行为的总体效应显著为正, β = 0.31, 95% CI = [0.27, 0.35]; 对积极角色外行为的总效应显著为负, β = −0.23, 95% CI = [−0.28, −0.17], 对任务绩效的总效应为负, 但不显著, β = −0.05, 95% CI = [−0.11, 0.00]。相较而言, 资质过剩感对消极角色外行为有稳定的正向预测作用, 但对积极角色外行为和任务绩效的影响还受到文化情境的影响: 在高集体主义的文化情境中, 资质过剩感更倾向于对积极角色外行为、任务绩效产生正向影响或较弱的负向影响; 在低集体主义的文化情境中, 资质过剩感更可能对积极角色外行为、任务绩效产生负向影响。

3.4 资质过剩感与个人−组织匹配、个人−工作匹配的作用效果差异分析

为了探索资质过剩感的概念独特性, 我们分析了资质过剩感与个人−工作/组织匹配变量的相关性, 以及三者对相关结果变量的预测效果。变量的相关性如表 4 所示, 相对权重分析的结果见表 5、表 6。结果表明, 资质过剩感与个人−工作匹配呈现较强的负相关($\bar{r}$ = −0.44, $\bar{\rho}$ = −0.48), 与个人−组织匹配的相关性较弱($\bar{r}$ = −0.05, $\bar{\rho}$ = −0.06)。对于工作满意度, 个人−工作匹配的预测效度最强, 解释了52.13%的方差; 个人−组织匹配次之, 解释了31.77%的方差, 与以往的研究假设与结论一致(Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005), 且二者都强于资质过剩感解释的 16.10%的方差。组织承诺是反映个体对组织态度最为直观的变量之一(Kristof, 1996), 对于组织承诺, 个人−组织匹配解释了最多的方差, 解释的方差占总方差的 65.53%, 高于个人−工作匹配解释的 18.38%, 同样与以往的研究假设与结论一致(Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005)。资质过剩感对组织承诺的预测力稍弱于个人−工作匹配, 但差异不大: 二者解释的方差变异分别占据0.09和0.10的权重, 在解释的总方差中分别占据 16.10%和 18.38%的贡献。因此, 个人−组织匹配是三者中对组织承诺具有最强预测力的变量, 而资质过剩感和个人−工作匹配对组织承诺的解释力较弱。对于压力感, 资质过剩感解释了49.11%的方差, 个人−组织匹配解释了 33.88%的方差, 个人−工作匹配仅解释了 17.01%的方差, 表明对于压力感这种负面的心理反应, 资质过剩感可能具有较强的预测效果。在消极的行为倾向方面, 资质过剩感对反生产行为的预测效果最弱, 仅解释了6.91%的方差; 但对离职的预测效果最强, 解释了46.09%的方差。这可能是因为, 资质过剩感虽然会使个体产生较大的心理负担, 但高资质通常也意味着较好的综合素质, 因此资质过剩者更倾向于通过“另寻出路”的辞职方式来应对消极的感受, 而非通过越轨、破坏式的行为来发泄自身的不良情绪。在积极的绩效表现方面, 个人−工作匹配对创新、组织公民行为、任务绩效的预测效果最强, 分别解释了 57.07%、63.81%和 67.67%的方差; 个人−组织匹配次之, 分别解释了 30.09%、30.76%和 16.22%的方差; 资质过剩感的预测效果最弱, 仅解释了 12.84%、5.44%和 16.12%的方差。对于任务绩效, 个人−工作匹配具有最强的预测力, 也与以往研究者的观点一

表 4 资质过剩感、个人−工作/组织匹配与相关结果变量的相关

变量	1	2	3
1. 资质过剩感			
2. 个人工作匹配	(−0.44, −0.48)		
3. 个人组织匹配	(−0.05, −0.06)	(0.68, 0.68)	
4. 反生产行为	(0.19, 0.22)	(−0.56, −0.72)	(−0.22, −0.26)
5. 离职	(0.36, 0.40)	(−0.39, −0.39)	(−0.37, −0.37)
6. 创新	(0.04, 0.06)	(0.49, 0.63)	(0.52, 0.58)
7. 组织公民行为	(−0.10, −0.12)	(0.51, 0.60)	(0.43, 0.49)
8. 任务绩效	(0.03, 0.03)	(0.29, 0.29)	(0.20, 0.20)
9. 工作满意度	(−0.29, −0.33)	(0.60, 0.60)	(0.47, 0.47)
10. 组织承诺	(−0.29, −0.34)	(0.52, 0.52)	(0.68, 0.68)
11. 压力感	(0.22, 0.25)	(−0.23, −0.23)	(−0.22, −0.22)

注: 括号中从左至右分别为未经信度修正的效应值 $\bar{r}$和经过修正的效应值 $\bar{\rho}$。

表 5 对态度的相对权重分析

变量	工作满意度		组织承诺		压力感	
	W	%R	W	%R	W	%R
资质过剩感	0.06	16.10	0.09	16.10	0.05	49.11
个人−工作匹配	0.20	52.13	0.10	18.38	0.02	17.01
个人−组织匹配	0.12	31.77	0.37	65.53	0.04	33.88
R^2	0.38		0.57		0.11	

注: W 表示各变量的相对权重; R^2 表示三个变量共同解释的方差; %R^2 表明各变量在解释的总方差中所占的贡献, 下同。

表 6 对绩效的相对权重分析

变量	反生产行为		离职		创新		组织公民行为		任务绩效	
	W	*%R*	*W*	*%R*	*W*	*%R*	*W*	*%R*	*W*	*%R*
资质过剩感	0.05	6.91	0.13	46.09	0.07	12.84	0.02	5.44	0.02	16.12
个人−工作匹配	0.55	78.41	0.05	18.82	0.32	57.07	0.25	63.81	0.09	67.67
个人−组织匹配	0.10	14.68	0.10	35.09	0.17	30.09	0.12	30.76	0.02	16.22
R^2	0.71		0.28		0.57		0.40		0.13	

致(Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005)。资质过剩感对积极绩效表现的预测效果最弱, 这或许也是由于, 有较强资质过剩感的员工通常情况下更倾向于采取负面的行为反应, 只有在一定的边界条件下才会表现出积极的绩效行为。

综合上述分析, 我们发现: (1)资质过剩感与个人−工作匹配相关性较强, 与个人−组织匹配相关性较弱; (2)对于工作满意度、任务绩效等直接反映员工对工作本身的态度和行为的变量(Kristof, 1996), 资质过剩感的解释力度强于个人组织匹配, 弱于个人−工作匹配; (3)对于组织承诺这一突出反映了个体对组织态度的变量(Kristof, 1996), 以及反生产行为、创新、组织公民行为等变量, 资质过剩感的解释力度最弱; (4)然而, 对于压力感和离职倾向, 资质过剩感的解释力度最强。我们由此认为, 资质过剩感的概念有其独特的价值, 与个人−工作匹配、个人−组织匹配不能等同, 并不是一个冗余的概念。

4 讨论

作为个人与环境不相匹配的一种特殊情况, 资质过剩受到越来越多学者重视。与资质不足者相比, 资质过剩者拥有超出岗位需求的知识、经验、技能, 在工作任务中更加得心应手, 但表现出的态度和行为也更加复杂。资质过剩感是客观资质过剩最直接的反映, 能够较好地预测个体态度和行为, 在实证研究中得到了研究者的青睐(Maynard et al., 2006)。然而, 资质过剩感与个体绩效关系的研究, 在理论视角和实证结论方面都存在一些差异, 尤其是资质过剩感通过情绪与认知加工系统对角色外行为和任务绩效的影响, 尚未获得统一的结论。本研究使用元分析的方法, 对相关研究中存在的理论问题进行了较为深入的探讨, 主要贡献如下:

4.1 理论意义

第一, 在充分收集国内外文献的基础上, 比较了资质过剩感对消极情绪(愤怒和无聊)、积极自我概念(自尊和自我效能感)、绩效表现(消极角色外行为、积极角色外行为、任务绩效)等重要的个体心理与行为变量的影响效果, 有利于整合不同研究样本间的异质性, 得出更加稳定可靠的结论(Egger & Smith, 1997)。现有研究表明, 资质过剩感对员工心理和行为层面的变量具有重要影响, 但这些变量与资质过剩感的具体关系强度并不清晰。由于研究视角、测量工具、样本选择、样本数量、数据收集方法、文化情境等因素的差异, 针对同一组变量关系的研究可能会得出不一致的结论, 表现在效应强度不明确、作用方向不一致等。我们综合以往实证研究成果, 通过元分析方法, 得出资质过剩感与一些重要的个体心理与行为变量之间的关系强度, 有利于得出更为稳定可靠的研究结论, 并为未来研究提供理论参考。

第二, 本研究重点考察了资质过剩感对绩效结果产生影响的内在机理, 深入比较了情绪与认知因素在资质过剩感与消极与积极角色外行为、任务绩效之间的传导作用。关于资质过剩感对组织和员工究竟是"弊大于利"还是"利大于弊", 以往研究中存在观点分歧, 主要是由于理论视角的差异。Liu 和 Wang (2012)认为, 个体对于资质过剩这一信息的加工, 可能会通过基于直觉的情绪加工或理性分析调动的认知资源而产生反应。在情绪加工系统方面, 根据相对剥夺理论和公平理论, 自视甚高的员工认为自己的才能高于工作需求, 任务过于简单, 在比较与自身同等资质或资质不如自身的其他个体所从事的工作和获得的待遇时, 可能会产生被剥夺感或不公平感, 这些感受伴随着负效价的愤怒情绪, 使员工无法安于工作现状, 并产生离职倾向、反生产行为等消极反应(Liu & Wang, 2012); 根据个人−环境匹配理论和角色理论, 重复性、程式化的工作特征, 以及员工在与同事、客户相处过程中的不愉快体验等社会情境因素, 会导致无聊这种伴随着低工作投入、高工作倦怠的负面情绪, 也可能会促使员工通过反生产行为或离职来消弭无聊感。总之, 根据情绪加工的有关理论, 资质过剩感对组织和员

工可能是“弊大于利”。另一方面，较高的资质过剩感可能意味着个体具有更充足的人力资本储备，能够在工作中游刃有余，因而会表现出更高水平的任务绩效，同时也更可能通过创新、建言、公民行为、知识分享等积极的角色外行为改善工作现状，为组织做出贡献。在认知加工系统方面，根据自我调节理论，相较于普通员工，资质过剩感较强的个体更倾向于调动积极的自我认知资源，包括自尊和自我效能感，因此更可能通过角色外行为和任务绩效丰富自身的工作(Zhang et al., 2016)。从这个角度来看，资质过剩感对组织和员工可能是“利大于弊”。为此，我们通过整合性的结构方程模型元分析，在同时纳入消极情绪、积极自我概念，以及消极角色外行为、积极角色外行为和任务绩效的情况下，比较了资质过剩感通过情绪−认知加工系统对绩效的影响。使用全部样本的分析表明，看似矛盾的情绪加工系统与认知加工系统实则并行不悖，资质过剩感既能够通过消极情绪增加消极角色外行为、减少积极角色外行为和任务绩效，也可以通过积极自我概念缓和消极角色外行为、促进积极角色外行为和任务绩效。换言之，资质过剩感可以使个体同时产生消极和积极的行为反应。这凸显了资质过剩感对个体影响的复杂性，回应了 van Dijk 等学者(2019)关于从全方位、多角度(尤其是积极角度)审视资质过剩感影响效应的呼吁。同时也说明，个体可能兼具“红与黑”、“善与恶”的特质，在压力情境下可能同时采取消极、积极的行为反应，在组织中的思维模式和行为倾向并不是简单二分的。这与以往 Spector 和 Fox (2010)等学者的观点一致。

第三，我们进一步推测，资质过剩感通过情绪和认知影响行为的过程可能受到一定调节效应的影响，并着重考察了集体主义文化倾向的作用。这主要基于三点原因：其一，文化会影响人们关于自我与集体关系的态度反应(Yoo et al., 2011)，不同的集体主义文化倾向可能会影响个人−环境匹配感、相对剥夺感(Luksyte et al., 2020)，进而影响个体情绪；其二，不同程度的集体主义文化倾向可能会培育不同类型的自我认知(Markus & Kitayama, 1991; Parkes et al., 1999)，也可能会通过影响组织中的支持性氛围(刘松博, 李育辉, 2014)，对资质过剩员工的态度产生影响；其三，对工作的不满意或消极情绪，在个体本身具有较高组织承诺或感受到较多组织支持等条件下，也可能促使员工采取积极角色外行为(如工作重塑、组织公民行为、创新行为等)来改善自身的工作状态，以应对负面的心理反应(Lin et al., 2017; Zhou & George, 2001)。基于文化相关理论和元分析数据的基本特征，我们比较了在全部样本、高集体主义和低集体主义文化情境的样本下，消极情绪与积极自我概念在资质过剩感与个体消极和积极角色外行为、任务绩效之间的中介作用，发现资质过剩感通过加剧消极情绪而增强消极行为、减少积极行为和任务绩效的传导链条，是更为稳健的，在三组样本中都成立。而资质过剩感通过提升积极自我概念、进而对个体产生积极影响的传导过程，仅在高集体主义样本中成立；在低集体主义情境中，资质过剩感反而会降低个体的积极自我概念。这可能是因为，高集体主义强调集体利益的实现，使个体关注“大我”，促使资质过剩员工认识到，较高资质能够使自己更好地完成工作任务、满足组织的需要并帮助集体获得更多利益，因而会对自身的工作状态产生积极的认识，更倾向于悦纳自我、认可自我，从而产生更高水平的积极自我概念；相反，低集体主义更强调个人成就的实现、个人利益的最大化以及个体对生活和工作的掌控力，致使资质过剩者过于关注“小我”，在面对不尽人意的工作现状时自我怀疑、自怨自艾，责备自己没有能力获得更好的工作机会，最终表现为积极自我概念的受损。我们因此认为，使用自我调节理论解释资质过剩感与个体积极反应的关系，有赖于一定的边界条件，而集体主义文化倾向可能是一种重要的调节因素。对于情绪−认知加工系统及文化情境调节作用的研究发现，不仅响应了学者有关资质过剩感作用机制研究的呼吁(Liu & Wang, 2012)，也为深入理解资质过剩感对个体影响的边界条件提供了参考框架。

最后，我们在已有数据的基础上，分析了资质过剩感与个人−工作匹配、个人−组织匹配对工作满意度、组织承诺、压力感、反生产行为、离职、创新、组织公民行为、任务绩效等变量的影响差异。虽然许多研究都使用个人−环境匹配理论来理解资质过剩感的影响(Harari et al., 2017; Maynard et al., 2006)，但鲜有研究真正比较资质过剩感与个人−工作匹配、个人−组织匹配等广受关注的个人−环境匹配变量的联系与区别。我们发现，与以往经典研究中的观点和结论一致(Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005)，个人−工作匹配最能预测工作满意度、任务绩效等与工作紧密相关的变量，个人−组织匹配最能预测组织承诺这一直接反映个体对组织态

度的变量。而资质过剩感对压力感、离职等变量的预测力强于个人–工作匹配和个人–组织匹配，这可能是因为，个人–工作匹配概念是对个体能力与工作需求、个体需求与工作资源匹配程度的直接描述，更可能影响员工对工作的态度及其在工作中的绩效表现。相比之下，资质过剩感既可能促使个体因为感知能力利用不足而对工作产生不满，不愿认真工作，并展现出较低的任务绩效；也有可能使个体因能力超过岗位需求而对工作更有信心，对工作更加满意，并展现出良好的绩效水平，因而对个体工作态度和任务绩效的预测力可能不如个人–工作匹配那样精准。与个人–组织匹配概念相比，资质过剩感虽在一定程度上反映了组织提供的工作环境无法满足个人能力水平和成长需求的情况，但其概念内涵显然还没有上升到价值观、目标的契合等个人–组织匹配侧重研究的内容(Kristof, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001)。根据 Schneider 等(1995)的“吸引–挑选–磨擦” (Attraction-Selection-Attrition, ASA)理论，组织通过雇佣环节和组织社会化过程来实现个人与组织环境的价值观和目标一致性，有利于保证员工对组织的承诺(Kristof, 1996)，这种一致性程度越高，员工对组织的认同和承诺水平就越高(Cable & DeRue, 2002)。但是，相较于个人–工作匹配和个人–组织匹配，资质过剩感对压力感和离职具有更强的预测效果，组织如果不重视对资质过剩者的管理和引导，可能会出现员工压力大、人才流失等后果。综合上述结果，我们认为资质过剩感对个体态度和行为倾向有独特的作用，并非是个人–工作匹配或个人–组织匹配变量的反面。

4.2　实践意义

以往大多数研究都以一种消极视角看待资质过剩感，认为组织应当避免雇佣资质过剩的员工，然而这样的管理启示还不够全面(Lin et al., 2017; van Dijk et al., 2019; Zhang et al., 2016)。本研究发现，资质过剩感的消极作用确实更为明显，通常情况下会导致员工的愤怒、无聊等消极情绪，强化员工的离职动机和反生产行为倾向，并减少个体的积极工作行为。针对消极情绪在资质过剩感与消极行为的关系中发挥传导作用的现实，组织可以在日常管理中，为高资质员工提供恰当的成长机会，时常给予员工能力上的认可，以此尽可能缓和员工的愤怒情绪；或者通过适当增加工作丰富度、任务挑战性等方式，缓解高资质员工的无聊感，降低员工的离职倾向及采取反生产行为的可能。

虽然资质过剩感会引发消极情绪，但也可能会通过帮助个体调动积极的自我认知资源，促使个体产生较强的自尊或自我效能感，激励个体充分利用自身才能，以工作重塑、创新、建言、组织公民行为等方式，拓宽工作边界，改善工作现状。如果组织想要挽留人才、保持人力资源优势，就尤其需要了解资质过剩员工的价值、资质过剩感对个体的双重效应，以及促使资质过剩感产生积极影响的边界效应和相应的干预政策(如 Erdogan & Bauer, 2009; Erdogan et al., 2011; Lin et al., 2017; Luksyte et al., 2020; Luksyte & Spitzmueller, 2016; Ma et al., 2020; Zhang et al., 2016)。集体主义倾向对于调动资质过剩感的积极影响、抑制其消极影响发挥了一定作用。因此，组织可以考虑通过一定的管理措施，如加强组织文化培育，增强员工集体意识等，提升员工对集体利益的重视程度；或在员工有需要的时候，为员工提供来自集体的有效支持，增强员工对集体的认同与忠诚，进而减少资质过剩感对个体态度和行为的负面影响。组织管理者应当时常关注员工态度的变化和组织管理方式的改进，营造一种充满支持与信任的和谐氛围，帮助员工在日常工作中获得更多成长发展，从而为组织保持人力资源竞争优势奠定基础。

4.3　研究局限与展望

本研究也不可避免地存在一些局限性。首先，元分析过程中仅纳入了相关中英文文献，对于使用其他语言发表的文献没有进行编码，可能会丧失一部分有用的数据。其次，受制于现有实证研究数据，我们无法开展一些更深入的分析。例如，由于缺失相关的实证研究数据，我们无法比较资质过剩感的不同维度通过情绪和认知对个体消极、积极角色外行为和任务绩效的影响差异，因而对资质过剩感不同维度的作用效果缺乏深入认识。我们在数据收集的过程中发现，目前鲜有学者关注“感知不匹配”与“感知无成长”对个体愤怒、无聊等消极情绪，以及自尊、自我效能感等概念的影响差异。理论上看，“感知不匹配”可能更侧重员工对自身与工作、组织匹配程度的比较，反映了个体认为工作过于简单、自身能力利用不足的想法；“感知无成长”则是员工对自身拥有的机会与其他社会群体所拥有的机会的比较，这种比较更可能让员工认为自己丧失了机会，能够明显引发不公平感(Liu & Wang, 2012)。因此，“感知不匹配”更可能引发无聊情绪，而“感知无

成长”更可能引发愤怒情绪。但这些假设仍有待未来实证研究的验证。

此外，在调节效应分析部分，由于样本数量的限制，我们没有比较性别、年龄、职级、行业特征等其他潜在的调节因素对资质过剩感作用效果的影响。在结构方程模型元分析部分，受制于元分析研究的数据特征，仅仅比较了集体主义倾向这一文化情境因素对资质过剩感与个体行为反应的调节作用，对于更微观的正式与非正式制度、个体特征或态度等潜在调节变量都无法进行更深入的检验和探讨。以往研究表明，虽然资质过剩感能够引发不公平感、不满意度以及愤怒、无聊等消极情绪反应(Liu & Wang, 2012)，但组织支持、组织认同、组织承诺等变量有助于将负面态度转化成有利于组织的创新行为、组织公民行为等(Lin et al., 2017; Zhou & George, 2001)；在资质过剩感激发自我效能感的过程中，个体的绩效目标定向和学习目标定向也发挥着至关重要的作用(Zhang et al., 2016)。因此，未来研究可以通过更加精准、细微的视角，通过检验个体特征、组织文化或管理制度等方面的潜在调节变量，透视资质过剩感通过情绪、认知等不同路径影响个体的过程，有利于更好地理解资质过剩感的作用机制和边界条件。

最后，在研究层次方面，我们仅关注个体层次的资质过剩感对个体自身的作用，忽略了资质过剩感对他人、团队和组织的影响。此外，资质过剩员工在遇到团队中其他资质过剩者，是会产生危机感，还是身份认同？资质过剩者的榜样模范作用和积极角色外行为能否带来更高水平的团队或组织绩效？团队或群体层面的资质过剩感缘何产生，又会带来怎样的后果？建议未来实证研究可以进一步探索。

5 结论

通过对包含 383 项独立研究、945 个效应值及 575061 个研究样本的 321 篇文献进行元分析，我们发现：资质过剩感既能够通过正向影响消极情绪(愤怒、无聊)、进而正向影响消极角色外行为(反生产、离职)，也能够通过正向影响积极自我概念、进而正向影响积极角色外行为(工作重塑、创新、建言、组织公民行为、知识共享、前瞻行为)和任务绩效。消极情绪始终在资质过剩感与消极角色外行为间发挥显著的正向中介作用，在资质过剩感与积极角色外行为、任务绩效间发挥显著的负向中介作用。积极自我概念在资质过剩感与积极角色外行为间的中介效果不稳健，受到集体主义文化倾向的调节作用：在高集体主义文化情境中，资质过剩感对积极自我概念具有显著正向影响，进而正向影响积极角色外行为和任务绩效；但在低集体主义的文化情境中，资质过剩感对积极自我概念具有显著的负向影响，进而负向影响积极角色外行为和任务绩效。可见，资质过剩感对个体消极行为与积极绩效表现的影响不是截然分裂的。最后，我们研究了资质过剩感与个人−工作匹配、个人组织匹配的相关关系，以及三者对工作满意度、组织承诺、压力感、反生产行为、离职、创新、组织公民行为、任务绩效等变量的影响差异，发现资质过剩感与个人−工作匹配相关性较强、与个人−组织匹配相关性较弱；资质过剩感对压力感、离职的预测效果强于个人−组织匹配、个人−工作匹配。我们认为，资质过剩感并非一个冗余的概念，它对个体态度和行为有独特的影响。总之，资质过剩感的概念生动体现了人性与组织管理的复杂面，值得组织行为研究者进一步探索。

致谢：作者特别感谢编委和匿名评审专家的建设性意见。

参 考 文 献

(注：纳入元分析文献较多，此处未列出，感兴趣读者请访问 http://www.obhrm.net/index.php/2021MetaPOQ)

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *67*(5), 422–436.

Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and non-work influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, *49*(1), 38–52.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191–215.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Theories of Cognitive Self-Regulation*, *50*(2), 248–287.

Barbalet, J. M. (1999). Boredom and social meaning. *British Journal of Sociology*, *50*(4), 631–646.

Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 629–643.

Becker, B. J. (2009). Model-based meta-analysis. In H. Cooper, L. V. Hedges, & J. C. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (2nd ed., pp. 377–395). New York: Russell Sage Foundation.

Benedict, J. N., Gayatridevi, S., & Velayudhan, A. (2009). Perceived overqualification, job satisfaction, somatization and job stress of MNC executives. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, *35*, 283–289.

Bowling, N. A. (2011). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, *83*(3), 601–626.

Breidenthal, A. P., Liu, D., Bai, Y., & Mao, Y. (2020). The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to employee creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *161*, 242–254.

Brewer, M. B., & Chen, Y. R. (2007). Where (who) are collectives in collectivism? Toward conceptual clarification of individualism and collectivism. *Psychological Review*, *114*(1), 133–151.

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, *87*(5), 875–884.

Cai, H., Yang, Z., Luo, Y., Gu, R., & Liu, Y. (2017). Self-esteem and brain: A social neuroscience approach. *Advances in Psychological Science, 25*, 788–798.

[蔡华俭，杨紫嫣，罗宇，古若雷，刘云芝. (2017). 自尊的认知神经机制. *心理科学进展, 25*. 788–798.]

Carrell, M. R., & Dittrich, J. E. (1978). Equity theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review*, *3*, 202–210.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behaviour*. New York: Cambridge University Press.

Chen, C. C. (1995). New trends in rewards allocation preferences: A Sino-U.S comparison. *Academy of Management Journal*, *38*(2), 408–428.

Chen, H., Huang, Y., & Zang, W. (2018). Research on the relationship between overqualification on organizational citizenship behavior: Mediating effect based on role breadth self-efficacy. *Journal of Anhui Normal University (Natural Science Edition)*, *41*(6), 511–518+551.

[陈洪安，黄一帆，臧文佩. (2018). 资质过剩与组织公民行为的关系研究——基于角色效能感的中介效应. *安徽师范大学学报(自然科学版), 41*(6), 511–518+551.]

Chen, Y, Zou, Z., & Pan, J. (2017). Effects of overqualification on employees' organizational citizenship behavior: From the perspective of emotion. *Acta Psychologica Sinica*, *49*(1), 72–82.

[陈颖媛，邹智敏，潘俊豪. (2017). 资质过剩感影响组织公民行为的情绪路径. *心理学报, 49*(1), 72–82.]

Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2020). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics*. *164*, 565–577.

Cheng, S. (2011). Workplace ostracism and depression: The mediating role of self-concept clarity. *China Journal of Health Psychology, 4*, 423–425.

[程苏. (2011). 职场排斥与抑郁：自我概念清晰性的中介作用. *中国健康心理学杂志*, *4*, 423–425.]

Cheung, M. W. L. (2015). MetaSEM: An R package for meta-analysis using structural equation modeling. *Frontiers in Psychology, 5*, 1521.

Clugston, M., Howell, J. P., & Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, *26*(1), 5–30.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, *100*(1), 110–127.

Connell, A. (2010). The myth of the overqualified worker. *Harvard Business Review, 88*(12), 1.

Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B., & Broadnax, S. (1994). Collective self-esteem and psychological well-being among white, black, and Asian college students. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *20*(5), 503–513.

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, *83*(2), 85–113.

Crosby, F., & Gonzalez-Intal, A. M. (1984). Relative deprivation and equity theories: Felt injustice and the undeserved benefits of others. In R. Folger (Ed.), *The sense of injustice: Social psychological perspectives* (pp. 141–166). Boston, MA: Springer US.

Cummings, A., & Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, *40*(1), 22–38.

Dahlke, J. A., & Wiernik, B. M. (2018). *Psychmeta: Psychometric Meta-Analysis Toolkit (Version 0.1.0)*. Retrieved from https://cran.r-project.org/package=psychmeta

Darden, D. K. (1999). Boredom: A socially disvalued emotion. *Sociological Spectrum*, *19*(1), 13–37.

Deng, H., Guan, Y., Wu, C.-H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. (2018). A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *Journal of Management*, *44*(8), 3288–3310.

Du, J., & Wang, D. (2009). Person-environment fit and creativity: The moderating role of collectivism. *Acta Psychologica Sinica, 41*(10), 980–988.

[杜旌，王丹妮. (2009). 匹配对创造性的影响：集体主义的调节作用. *心理学报, 41*(10), 980–988.]

Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science, 7*(5), 482–495.

Edwards, J. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *6*, 283–357.

Egger, M., & Smith, G. D. (1997). Meta-Analysis: Potentials and promise. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, *315*, 1371–1374.

Elder, G. J. (1974). *Children of the great depression: Social change in life experience*. Chicago: University of Chicago Press.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 557–565.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Maria Peiro, J., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, *4*(2), 215–232.

Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, *26*(4), 596–607.

Field, A. P., & Gillett, R. (2010). How to do a meta-analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, *63*(3), 665–694.

Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, *19*(2), 346–355.

Fisher, C. D. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, *46*(3), 395–417.

Fisher, R. A. (1921). On the probable error of a coefficient of correlation deduced from a small sample. *Metron*, *1*, 3–32.

Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003). Underemployment: Consequences for the health and well-being of workers. *American Journal of Community Psychology*, *32*, 33–45.

Frohman, A. (1997). Igniting organizational change from below: The power of personal initiative. *Organizational*

Dynamics*, *25*(3), 39–53.

Haase, J., Hoff, E. V., Hanel, P. H. P., & Innes-Ker, A. (2018). A meta-analysis of the relation between creative self-efficacy and different creativity measurements. *Creativity Research Journal*, *30*(1), 1–16.

Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, *102*, 28–47.

Harari, M. B., Reaves, A. C., & Viswesvaran, C. (2016). Creative and innovative performance: A meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *European Journal of Work & Organizational Psychology, 25*(4), 495–511.

Harju, L. K., & Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: A study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, *45*(2), 374–391.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences, international differences in work-related values*. London, England: Sage.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind (intercultural cooperation and its importance for survival)*. USA New York: Mc Graw Hill.

Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, *100*(4), 1228–1238.

Huang, Z., Jing, Y., Yu, F., Gu, R., Zhou, X., Zhang, J., & Cai, H. (2018). Increasing individualism and decreasing collectivism? Cultural and psychological change around the globe. *Advances in Psychological Science, 26*(11), 2068–2080.

[黄梓航，敬一鸣，喻丰，古若雷，周欣悦，张建新，蔡华俭. (2018). 个人主义上升，集体主义式微?——全球文化变迁与民众心理变化. *心理科学进展, 26*(11), 2068–2080.]

Hui, C. H. (1988). Measurement of individualism-collectivism. *Journal of Research in Personality*, *22*(1), 17–36.

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Hunter, J. E., Schmidt, F. L., & Le, H. (2006). Implications of direct and indirect range restriction for meta-analysis methods and findings. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 594–612.

Jackson, C. L., Colquitt, J. A., Wesson, M. J., & Zapata-Phelan, C. P. (2006). Psychological collectivism: A measurement validation and linkage to group member performance. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 884–899.

Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, *36*(2), 184–191.

Jasso, G. (1993). Choice and emotion in comparison theory. *Rationality & Society*, *5*(2), 231–274.

Ji, L., Tang, G., Wang, X., Yan, M., & Liu, Z. (2012). Collectivistic-HRM, firm strategy and firm performance: An empirical test. *The International Journal of Human Resource Management*, *23*(1), 190–203.

Johannes, W., & Andrea, L. H. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, *7*, 2072.

Johnson, E. H. (1990). *The deadly emotions: The role of anger, hostility, and aggression in health and emotional well-being.* (pp. viii, 223). New York, NY, England: Praeger Publishers.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1995). Subjective underemployment and job satisfaction. *International Review of Modern Sociology*, *25*(1), 73–84.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, *136*(4), 435–445.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, *27*(21), 1906–1918.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior & Personality*, *15*(2), 167–184.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits——Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability——With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86*(1), 80–92.

Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, *11*(2-3), 167–187.

Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, *14*(1), 1–26.

Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, *22*(3), 211–218.

Kim, J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2019). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development*, 089484531985387.

Kim, U., Triandis, H., Kagitcibasi, C., Choi, S., & Yoon, G. (1994). *Individualism and collectivism*. Sage: Thousand Oaks, CA.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*(1), 1–49.

Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281–342.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal-setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 212–247.

Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, *59*(3), 454–470.

Le, H., Schmidt, F., Harter, J., & Lauver, K. J. (2010). The problem of empirical redundancy of constructs in organizational research: An empirical investigation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *112*(2), 112–125.

Leavitt, K., Mitchell, T. R., & Peterson, J. (2010). Theory pruning: Strategies to reduce our dense theoretical landscape. *Organizational Research Methods*, *12*(4), 644–667.

Li, R., & Tian, X. (2014). Supervisor authoritarian leadership and subordinate proactive behavior: Test of a mediated-moderation model. *Acta Psychologica Sinica, 46*(11), 1719–1733.

[李锐，田晓明. (2014). 主管威权领导与下属前瞻行为：一个被中介的调节模型构建与检验. *心理学报*, *46*(11), 1719–1733.]

Li, Y., & Xu, J. (2014). How collective climate and collectivistic orientation predict occupational well-being: The mediating role of organizational identification. *Chinese Journal of Management, 11*, 198–205.

[李燕萍，徐嘉. (2014). 基于组织认同中介作用的集体主义

对工作幸福感的多层次影响研究. *管理学报, 11*, 198–205.]

Lin, B., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why is underemployment related to creativity and OCB? A task crafting explanation of the curvilinear moderated relations. *Academy of Management Journal*, *60*(1), 156–177.

Liu, D., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S., & Zhou, J. (2016). Motivational mechanisms of employee creativity: A meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *137*, 236–263.

Liu, S., & Li, Y. (2014). A Longitudinal study on the impact mechanism of employees' boundary spanning behavior: Roles of centrality and collectivism. *Acta Psychologica Sinica, 46*(6), 852–863.

[刘松博, 李育辉. (2014). 员工跨界行为的作用机制：网络中心性和集体主义的作用. *心理学报*, *46*(6), 852–863.]

Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(2), 250–271.

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress & Well Being*, *10*, 1–42.

Liu, X., Liu, J., Xu, J., & Wu, R. (2015). The Effect of Workplace Ostracism on Proactive Behavior: The Self-Verification Theory Perspective. *Acta Psychologica Sinica, 47*(6), 826–836.

[刘小禹, 刘军, 许浚, 吴蓉蓉. (2015). 职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角. *心理学报*, *47*(6), 826–836.]

Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2010). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, *11*(4), 381–405.

Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., & Wu, C. H. (2020). Perceived overqualification and collectivism orientation: Implications for work and nonwork outcomes. *Journal of Management.* https://doi.org/10.1177/0149206320948602

Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(5), 635–653.

Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(3), 279–296.

Ma, C., Lin, X., Chen, G. Z. X., & Wei, W. (2020). Linking perceived overqualification with task performance and proactivity? An examination from self-concept-based perspective. *Journal of Business Research*, *118*, 199–209.

Mann, S., & Cadman, R. (2014). Does being bored make us more creative? *Creativity Research Journal*, *26*(2), 165–173.

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, *98*(2), 224–253.

Maynard, D. C. (1998). *Underemployment in the selection process: Managerial perceptions and policies.* (Unpublished doctoral dissertation). Bowling Green State University, US.

Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *86*(3), 435–455.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 509–536.

Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, *67*(1), 53–59.

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, *31*(3), 268–277.

Navarro, M. L. A., Mas, M. B., & Jiménez, A. M. L. (2010). Working conditions, burnout and stress symptoms in university professors: Validating a structural model of the mediating effect of perceived personal competence. *Spanish Journal of Psychology*, *13*(1), 284–296.

Nezlek, J. B., Sorrentino, R. M., Yasunaga, S., Otsubo, Y., Allen, M., Kouhara, S., & Shuper, P. A. (2008). Cross-cultural differences in reactions to daily events as indicators of cross-cultural differences in self-construction and affect. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *39*(6), 685–702.

Ng, T. W., & Lucianetti, L. (2016). Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time: A social-cognitive theory perspective. *Journal of Applied Psychology, 101*(1), 14–34.

Oh, I., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J., Heo, C., & Shin, K. (2014). Fit happens globally: A meta - analytic comparison of the relationships of person–environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, *67*(1), 99–152.

Oyserman, D. (2017). Culture three ways: Culture and subcultures within countries. *Annual Review of Psychology*, *68*, 435–463.

Oyserman, D., Coon, H., M., & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, *128*(1), 3–72.

Parkes, L. P., Schneider, S. K., & Bochner, S. (1999). Individualism-collectivism and self-concept: Social or contextual? *Asian Journal of Social Psychology*, *2*(3), 367–383.

Perrewé, P. L., & Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, *20*(5), 739–752.

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*(5), 591–622.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, *40*, 879–891.

Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety Stress Coping*, *26*(5), 508–525.

Roh, Y. H., Chang, J. Y., Kim, M. U., & Nam, S. K. (2014). The effects of income and skill utilization on the underemployed's self-esteem, mental health, and life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, *51*(3), 125–141.

Rosenthal, R. (1979). The file drawer problem and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, *86*(3), 638–641.

Roth, P. L., Le, H., Oh, I. S., van Iddekinge, C. H., & Bobko, P. (2018). Using beta coefficients to impute missing correlations in meta-analysis research: Reasons for caution.

Journal of Applied Psychology, *103*(6), 644-658.
Rothlin, P., & Werder, P. R. (2008). *Boreout! Overcoming workplace demotivation*. London: Kogan Page.
Rothstein, H. R., Sutton, A. J., & Borenstein, M. (2005). *Publication bias in meta-analysis*. Chichester: Wiley.
Russell, Z. A., Ferris, G. R., Thompson, K. W., & Sikora, D. M. (2016). Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill. *Human Resource Management Review*, *26*(2), 125–135.
Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2019). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, *28*(2), 257–276.
Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2015). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings (3rd ed.)* (Vol. 29). Newbury Park: SAGE.
Schneider, B., Goldstiein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, *48*(4), 747–773.
Schweizer, T. S. (2006). The psychology of novelty-seeking, creativity and innovation: Neurocognitive aspects within a work-psychological perspective. *Creativity & Innovation Management*, *15*(2), 164–172.
Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, *37*(3), 580–607.
Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, *16*(3), 203–232.
Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, *12*(2), 269–292.
Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organisational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology: An International Review*, *59*(1), 21–39.
Spielberger, C. D. (1988). *STAXI-2: State-Trait Anger Expression Inventory-2. Professional manual*.
Stouffer, S. A. (1949). The American soldier: Adjustment during army life. *Journal of the American Medical Association*, *140*(14), 1189.
Sun, X., Yan, M., & Chu X. (2014). Passive mood and work behavior: The cross-level mediating effect of Zhong-yong thinking style. *Acta Psychologica Sinica, 46*(11), 1704–1718.
[孙旭, 严鸣, 储小平. (2014). 坏心情与工作行为:中庸思维跨层次的调节作用. *心理学报, 46*(11), 1704–1718.]
Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(3), 242–264.
Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta - analytic findings. *Personnel Psychology*, *46*(2), 260–293.
Tonidandel, S., & Lebreton, J. M. (2015). RWA Web: A Free, Comprehensive, Web-Based, and User-Friendly Tool for Relative Weight Analyses. *Journal of Business & Psychology*, *30*, 207–216.
Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, *96*(3), 506–520.
van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2019). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, *30*(2), S1053482219301792.
van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(3), 348–359.
van Tilburg, W. A. P., & Igou, E. R. (2012). On boredom: Lack of challenge and meaning as distinct boredom experiences. *Motivation & Emotion*, *36*, 181–194.
Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2010). Theory testing: Combining psychometric meta-analysis and Structural Equations Modeling. *Personnel Psychology*, *48*(4), 865–885.
Vodanovich, S. J. (2003). On the possible benefits of boredom: A neglected area in personality research. *Psychology and Education*, *40*(3-4), 28–33.
Walker, I., & Pettigrew, T. F. (2011). Relative deprivation theory: An overview and conceptual critique. *British Journal of Social Psychology*, *23*(4), 301–310.
Wang, C. (2018). How employees perceived overqualification related to creativity? Roles of anger, creative self-efficacy and regulatory focus. *R&D Management*, *30*, 92–103.
[王朝晖. (2018). 大材小用的员工如何发挥创造力?——愤怒、创造自我效能和调节定向的作用. *研究与发展管理, 30*, 92–103.]
Wang, C. (2019). Study of relationship between employee overqualification and innovation behavior: A perspective of social cognitive theory. *Science & Technology and Economy, 32*, 65–69.
[王朝晖. (2019). 员工资质过剩感与创新行为关系研究:社会认知理论的视角. *科技与经济, 32*, 65–69.]
Wang, Z., Sun, J., & Zhang, R. (2012). Effect of leader core self-evaluation on follower organizational citizenship behavior: The role of ethical leadership and collectivistic orientation. *Acta Psychologica Sinica, 44*(9), 1231–1243.
[王震, 孙健敏, 张瑞娟. (2012). 管理者核心自我评价对下属组织公民行为的影响：道德式领导和集体主义导向的作用. *心理学报*, *44*(9), 1231–1243.]
Waterman, A. S. (1984). *The psychology of individualism*. New York: Praeger.
Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, *7*(3), 418–428.
Workman, J. E., & Studak, C. M. (2005). Relationships among fashion consumer groups, locus of control, boredom proneness, boredom coping and intrinsic enjoyment. *International Journal of Consumer Studies*, *31*(1), 66–75.
Xu, J., Ren, X., & Su, H. (2016). The influencing factors of individualism/collectivism: A perspective of ecology. *Advances in Psychological Science, 24*(8), 1309–1318.
[徐江, 任孝鹏, 苏红. (2016). 个体主义/集体主义的影响因素：生态视角. *心理科学进展, 24*(8), 1309–1318.]
Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, *62*(2), 259–295.
Yang, W., Guan, Y., Lai, X., She, Z., & Lockwood, A. J. (2015). Career adaptability and perceived overqualification: Testing a dual-path model among Chinese human resource management professionals. *Journal of Vocational Behavior*, *90*, 154–162.
Yeow, J. B., & Martin, R. (2013). The role of self-regulation in developing leaders: A longitudinal field experiment.

Leadership Quarterly, *24*(5), 625–637.

Yoo, B., Donthu, N., & Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, *23*(3-4), 193–210.

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(1), 61–84.

Zhang, Y., Liu, H., Wang, X., & Qing, P. (2018). The impact of challenge stress and hindrance stress on employee creativity: The mediating role of self-efficacy and the moderating role of justice. *Acta Psychologica Sinica, 50*(4), 450–461.

[张勇, 刘海全, 王明旋, 青平. (2018). 挑战性压力和阻断性压力对员工创造力的影响:自我效能的中介效应与组织公平的调节效应. *心理学报, 50*(4), 450–461.]

Zheng, T. (2017). A literature review on knowledge sharing. *Open Journal of Social Sciences*, *05*, 51–58.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, *44*(4), 682–696.

Zvonkovic, A. M. (1988). Underemployment: Individual and marital adjustment to income loss. *Lifestyles: Family and Economic Issues*, *9*, 161–178.

The relationship between perceived overqualification and individual performance and mediating mechanisms: A meta-analytic review and examination of emotional and cognitive processing systems and cultural contexts

YANG Weiwen[1,2], LI Chaoping[1]

([1] *Institute of Organization and Human Resources, School of Public Administration and Policy, Renmin University of China, Beijing* 100872, *China*) ([2] *Fujian Light and Textile Industrial (Holdings) CO., LTD, Fuzhou* 350001, *China)*

Abstract

With increasingly fierce competition in the labor market, a growing number of employees have to work on jobs for which they may perceive themselves overqualified. Such employees usually possess capabilities that enable them to perform their job tasks without much difficulties, while the perceptions of overqualification, or perceived overqualification (POQ), may play a complex role in shaping their attitudes and behaviors. Thus, the issue of overqualification has drawn a great deal of attention in the field of human resources management and organizational behavior. However, there are many unsolved theoretical issues.

We aim to understand the influence of POQ on individual performance, and the affective and cognitive mediating mechanisms. In doing so, we investigated a set of potential mediators based on competing theories including self-regulation theory, equity theory, relative deprivation theory, person-environment fit theory and role theory. We meta-analyzed both English and Chinese primary studies on this topic. Studies were identified with key words including "Overqualification", "Overqualified", "Underemployment", etc., in English datasets including APA PsycINFO, ProQuest (Dissertation), Emerald, JSTOR, Web of Science, and Chinese databases of CNKI and CSSCI from the first available date until September, 2020. Selection criteria included: (1) studies must contain POQ as a variable, (2) correlations and sample sizes were reported in the study, (3) only one study with the most complete number of variables will be analyzed if the same sample was used in different studies, and (4) the published data shall be superior to the unpublished dissertation. We finally analyzed 945 effect sizes from 383 independent samples (N = 575, 061) in 321 articles.

Our research contained three steps. In the first step, we estimated the main effects of POQ on variables including negative emotions (i.e. job boredom and anger), self-concepts (i.e. self-esteem and self-efficacy), negative behaviors (i.e. turnover, counterproductive work behavior (CWB), positive extra-role behaviors (i.e. organizational citizenship behavior (OCB), knowledge sharing, creativity, voice, and job crafting) and task performance with the Hunter-Schmidt meta-analytic method. Thereafter, based on the different perspectives and the self-regulatory theory, we scrutinized potential mediators (i.e. negative emotions and positive self-concepts between POQ and negative extra-role behaviors (i.e. CWB and turnover), POQ and positive extra-role behaviors (i.e. OCB, knowledge sharing, creativity, voice, and job crafting), as well as POQ and task performance via meta-structural equation modelling (meta-SEM). We also tested whether collectivism played a moderating role in those relationships.

The first step of our analysis showed that POQ exerted significant positive effects on negative emotions (i.e.

job boredom, anger), specific self-efficacy (e.g. role-breadth self-efficacy, knowledge self-efficacy, voice self-efficacy, etc.), turnover intentions and CWB, while having significant negative effects on organization-based esteem (OBSE). Meanwhile, the relationships between POQ and the other outcomes including general positive self-concepts (i.e. general self-esteem and general self-efficacy), positive extra-role behaviors (OCB, knowledge sharing, voice, creativity, job crafting and general proactive behaviors) and task performance were not significant.

Furthermore, we explored affective and cognitive mechanisms of POQ and negative and positive extra-role behaviors in meta-SEM. Our analyses showed that POQ had positive direct effects on both negative extra-role behaviors (i.e. CWB, turnover), positive extra-role behaviors (i.e. OCB, knowledge sharing, creativity, voice, and job crafting) and task performance, and negative emotions and positive self-concepts were positively affected by POQ. Besides, the direct effects of negative emotions on negative extra-role behaviors were significantly positive, and those of positive extra-role behaviors and of task performance were significantly negative; the direct effects of positive self-concepts on positive extra-role behaviors and of task performance were significantly positive, and those of negative extra-role behaviors were significantly negative. These findings suggested that employees with high levels of POQ felt negative emotions and positive self-concepts, and undertook both negative and positive behaviors to cope with POQ.

Then, we divided all the independent samples into two parts according to the degree of cultural collectivism of countries and regions in which those studies were conducted. Then, we compared three sets of meta-SEM analyses in model 1 (with all the samples), model 2 (with samples from areas of high collectivism) and model 3 (samples from areas of low collectivism). The results of meta-SEM demonstrated that POQ had indirect effects on negative extra-role behaviors (i.e. CWB, turnover) through negative emotions (i.e. job boredom, anger) in all the three models, indicating that affective mechanisms represent a robust explanatory power of POQ’s influences. By contrast, positive self-concepts (i.e. self-esteem and self-efficacy) served as a positive mediator between POQ and positive extra-role behaviors (i.e. OCB, knowledge sharing, creativity, voice, and job crafting) as well as between POQ and task performance only in the samples collected from collectivistic areas; in the cultural context of low-collectivism or high individualism, POQ were found to exert a significant, negative impact on positive self-concepts, and the latter can impact positive extra-role behaviors and task performance significantly. These findings demonstrated that collectivistic culture may restrict the applicability of cognitive resources on explaining the mechanism from POQ to positive extra-role behaviors and task performance. Therefore, we concluded that the social comparing perspective accounts for the processes that POQ come into effect, whereas self-regulation theory may not be a reliable explanation of the influence of POQ on employees without moderating variables taken into consideration.

Last but not the least, we conducted an explorative analysis to identify the correlations between POQ, person-job fit (PJ fit) and person-organization fit (PO fit), as well as their effect sizes on some important psychological and behavioral outcomes including job satisfaction, organizational commitment, strain, CWB, turnover, creativity, OCB, and task performance. With relative weight analysis, we found that POQ was relatively highly correlated to PJ fit, while weakly correlated to PO fit. POQ can best predict strain and turnover among the three, and thus it is unreasonable to take it as a redundant construct.

This study contributes to the POQ literature in several ways. First, we integrated previous empirical studies and reported more precise relationships between POQ and important psychological and behavioral outcomes involving emotions, cognitions and performance, which advances research on the outcomes of POQ. We then tested the direct and indirect effects of POQ on negative and positive extra-role behaviors and task performance, and clarified two foundational perspectives (i.e. social comparison and self-regulation) that address the underlying mechanisms of how POQ affects the outcome variables. Moreover, we evaluated the impact of cultural contexts, collectivism/individualism. Also, we suggest that future studies should pay more attention to the distinctions between POQ and other PE fit variables. Collectively, our contribution consists of our integration of the literature on POQ and its outcomes, our clarification of the mechanisms that underlie POQ, and the conclusion that collectivism/individualism exerts influence on the indirect relationships between POQ and performance.

Key words perceived overqualification, negative emotion, positive self-concept, person-organization fit, person-job fit, extra-role behavior